



HANDBUCH Schutzkonzept- entwicklung

HANDBUCH

Schutzkonzept-

entwicklung

AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH

Fachstelle für den Umgang mit
Sexualisierter Gewalt ELKB
Fachbereich Prävention



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort des Landesbischofs	7
2	Einleitung der Fachstelle	8
3	Theologische Grundlagen	10
4	Schritte bei der individuellen Schutzkonzeptentwicklung	12
5	Zur Verwendung des Handbuches	15
6	Bausteine eines individuellen Schutzkonzeptes	17
	Anhang_ Ablaufplan	18
	6.1 Risiko- und Potential-Analyse	23
	Anhang_ Beispieltext	25
	Anhang_ Fragebogen	28
	6.2 Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	34
	Anhang_ Beispieltext	35
	Anhang_ Info Kultur der Achtsamkeit	36
	6.3 Partizipation	38
	Anhang_ Weiteres Material zu Partizipation (QR-Code)	40
	Anhang_ Beispieltext	41
	6.4 Verantwortung und Zuständigkeiten	42
	Anhang_ Beispieltext	45
	Anhang_ Aufgabenbeschreibung	47
	Anhang_ Plakat Ansprechperson	50
	6.5 Präventives Personalmanagement	51
	Anhang_ Broschüre: Kein Raum für Missbrauch (QR-Code)	54
	Anhang_ Musterantrag und weiteres Material zum Führungszeugnis (QR-Code)	54
	Anhang_ Beispieltext	55
	6.6 Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	57
	Anhang_ Beispieltext	60
	Anhang_ Beispiel für einen Verhaltenskodex	61
	Anhang_ Beispieltext Verhaltensregeln für den digitalen Raum	62
	6.7 Schulung und Fortbildung	63
	Anhang_ Beispieltext	65
	Anhang_ Aufgabenbeschreibung Multiplikator*innen	66
	6.8 Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	68
	Anhang_ Beispieltext	71
	6.9 Beschwerdemanagement	73
	Anhang_ Beispieltext	76
	Anhang_ Weitere Möglichkeiten der Beschwerde	77

6.10	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	78
	Anhang_ Interventionsleitfaden (QR-Code)	80
	Anhang_ Beispieltext	81
	Anhang_ Dokumentation	83
	Anhang_ Interventionsteam	85
6.11	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	86
	Anhang_ Beispieltext	88
6.12	Aufarbeitung	89
	Anhang_ Beispieltext	91
6.13	Vernetzung und Kooperation	93
	Anhang_ Angebot der UBSKM (QR-Code)	94
	Anhang_ Beispieltext	95
	Anhang_ Netzwerkpartner*innen	96
6.14	Öffentlichkeitsarbeit	97
	Anhang_ Beispieltext	98
	Anhang_ Plakat Fachstelle	100
6.15	Beschäftigtenschutz	101
	Anhang_ Material zum Beschäftigtenschutz (QR-Code)	102
	Anhang_ Beispieltext	103
7	Glossar	104
8	Literatur	107
	Impressum	109

Legende

Der Hauptteil des Buchs ist in **drei Farben** gegliedert, die der Orientierung dienen.

Zusätzlich finden Sie wiederkehrend die rechts abgebildeten **Symbole**, die auf bestimmte Abschnitte verweisen.

QR-Codes führen zu weiterem Material.



= ANLEITUNG



= BEISPIELTEXT



= CHECKLISTE



= ANHANG



= TIPP



1 Vorwort des Landesbischofs

Das hier vorgelegte Handbuch ist ein Beitrag zur Prävention von sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche. Kirchengemeinden, Dekanatsbezirke und Einrichtungen erhalten eine Hilfestellung zur Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB.



Die Mitarbeitenden der Fachstelle sind regelmäßig in Bayern unterwegs, um das Bewusstsein für dieses wichtige Thema zu stärken. Sie geben konkrete Hilfestellungen, wie Fälle sexualisierter Gewalt möglichst verhindert werden können. Jeder Fall ist ein Fall zu viel.

Für alle Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche sind alle diese Fälle entsetzlich. Es widerspricht vollkommen den Haltungen der Liebe Gottes und des Respekts vor jedem Leben, von denen die Kirche lebt. Es schreit zum Himmel, dass in der Evangelischen Kirche solche Fälle vorkommen.

Sexualisierte Gewalt ist das Gegenteil des christlichen Glaubens und Auftrags. Es beschämt uns zutiefst, dass Menschen sexualisierte Gewalt im Raum der Kirche erfahren haben und erfahren. Der Schutz von Mitarbeitenden wurde immer wieder höher bewertet als der Schutz und die Begleitung betroffener Personen. Wir arbeiten diese Haltungen und Vorkommnisse auf.

In der Kirche müssen wir konsequent handeln. Das Präventionsgesetz aus dem Jahr 2020 und das Rahmenschutzkonzept aus dem Jahr 2021 waren wichtige Meilensteine. Dieses Handbuch bietet praktische Hinweise zur Prävention von sexualisierter Gewalt. Auch die theologische Perspektive wird in diesem Handbuch aufgenommen. Denn die Erfahrung sexualisierter Gewalt im Raum der Kirche kann den Glauben der Betroffenen nachhaltig beschädigen oder gar zerstören.

Die Etablierung des Beteiligungsforums auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland war ein zentral wichtiger Schritt für unsere gemeinsamen Schritte des konsequenten Handelns gegen sexualisierte Gewalt. Im Jahr 2024 wird auf Ebene der Evang.-Luth. Kirche in Bayern und der Diakonie Bayern eine unabhängige regionale Aufarbeitungskommission ihre Arbeit beginnen.

Dieses Handbuch zur Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB ist ein wichtiges Hilfsmittel zur Unterstützung kirchlicher Präventionsarbeit und damit Ausdruck gelebten Glaubens.

Ich wünsche dem Handbuch viele aufmerksame Leserinnen und Leser und eine konsequente Umsetzung der Schutzkonzepte in den Kirchengemeinden, Dekanatsbezirken und kirchlichen Einrichtungen.

Landesbischof Christian Kopp

2 Einleitung der Fachstelle

Unsere Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern als einen sicheren Ort zu erfahren, an dem uns vertrauende Menschen ihren Glauben leben und Gemeinschaft gestalten können – für viele ist das der Grund, sich unserer Kirche zugehörig zu fühlen. Doch es gibt auch Menschen, die durch Mitarbeitende unserer Kirche zutiefst verletzt wurden. Dass Kinder, Jugendliche, Frauen und Männer sexualisierte Gewalt in den Strukturen unserer Kirche erfahren, ist zutiefst beschämend.

GEBORGENHEIT UND SCHUTZ IN UNSERER KIRCHE

Als Konsequenz daraus müssen wir alles dafür tun, damit Geborgenheit und Schutz in unserer Kirche an jedem Ort in Bayern von allen empfunden werden können. Für dieses Ziel setzen sich viele Menschen in ihren Orten und wir als Mitarbeitende der Fachstelle jeden Tag aufs Neue ein. Mit diesem Handbuch wollen wir Sie so gut wie irgend möglich bei der Erstellung der Schutzkonzepte unterstützen.

Immer weniger Menschen schultern immer mehr Arbeit in unserer Kirche. Und nun sind Sie auch noch aufgefordert, Ihr Schutzkonzept zu erstellen. Das Gefühl der Überlastung können wir gut nachempfinden. Dennoch halten wir daran fest, weil Ihnen und uns eines gemeinsam ist: Wir wollen Menschen in unsere Kirche als einen Ort des Glaubens und

der Gemeinschaft einladen, an dem sie einander in Sicherheit und Respekt begegnen können.

Bei der Erstellung Ihres Schutzkonzeptes werden Sie bemerken, dass Sie sich Schritt für Schritt mit den eigenen Gegebenheiten vor Ort befassen: Sie lernen Ihre Kirchengemeinde, Ihren Dekanatsbezirk oder Ihre Institution aus einem anderen Blickwinkel kennen. Sie werden sich im Prozess mit möglichen Risiken und Potentialen vor Ort, mit sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Missbrauch, mit nicht Erkanntem oder nicht Benanntem auseinandersetzen.

SCHUTZKONZEPTE MACHEN SPRACH- UND HANDLUNGSFÄHIG

Gewalt kann sprach- und hilflos machen. Beim Schreiben der Schutzkonzepte finden Sie Worte für das, was so lange unsagbar blieb. Auf der einen Seite erkennen Sie Täter*innen-Strategien, Settings vor Ort, die sexualisierte Gewalt begünstigen können und potenzielle Gefahrensituationen. Auf der anderen Seite werden Ihre eigenen Kompetenzen gestärkt und erweitert. Ihrer Intuition und Ihrem Bauchgefühl für Unstimmiges begegnen Sie mit mehr Aufmerksamkeit. Ein Schutzkonzept bietet wichtige Leitplanken der Orientierung und kann Ihre Arbeit mit klaren Kriterien besonders im Betreuungs- und Seelsorgekontext erleichtern.

Im System Kirche – ständig in Bewegung, ständig sich verändernd – braucht es klare Strukturen, Handlungsanleitungen und Informationen zum Thema „Sexualisierter Gewalt“, die allen bekannt sein müssen. Ein Schutzkonzept ist ein wichtiger Baustein in der Weiterentwicklung Ihrer Kirchengemeinde, Ihres Dekanatsbezirks oder Ihrer Einrichtung hin zu einem Ort, an dem Partizipation, Respekt und Achtsamkeit für alle Menschen gelebt werden.

Dieses Handbuch möchte Sie mit Inhalten und Materialien im Prozess der Schutzkonzeptentwicklung unterstützen, zusätzlich zu allen Schulungen und Beratungen, die von unserer Fachstelle angeboten werden.

So kann es uns gemeinsam gelingen, dass die Schutzkonzepte dazu beitragen unsere Kirche als einen Ort des Glaubens, der Gemeinschaft und gleichzeitig der Geborgenheit und des Schutzes erfahrbar zu machen.


Im Namen aller Mitarbeitenden der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB



Martina Frohmader,
Leiterin der Fachstelle



3 Theologische Grundlagen

 Dass Sie individuelle Schutzkonzepte für Ihre Kirchengemeinde, Ihren Dekanatsbezirk oder Ihre Einrichtung erstellen, ist im Präventionsgesetz der ELKB so vorgeschrieben. Es geht aber nicht allein darum, dem Kirchenrecht Genüge zu tun. Wir haben auch eine theologische Verantwortung.

Zurecht wird an uns als Kirche ein hoher Maßstab angelegt. Dass sexualisierte Gewalt in unserer Kirche stattgefunden hat und stattfindet, ist ein Skandal. Es ist erschreckend und beschämend. Neben unserer Botschaft der unermesslichen Liebe Gottes für die Menschen treten die Fälle sexualisierter Gewalt besonders dunkel hervor. Gott wurde in Jesus ganz Mensch. Als ein verletzliches Kind kam er auf diese Welt. Wo wir Kinder, Jugendliche und erwachsene Menschen nicht vor Gewalt schützen konnten, haben wir uns auch Gott gegenüber schuldig gemacht. „Was ihr nicht getan habt einem von diesen Geringsten, das habt ihr mir auch nicht getan.“, lesen wir im 25. Kapitel im Matthäusevangelium.

Drei Grundsätze leiten den Umgang mit sexualisierter Gewalt in unserer Kirche

- 1 | *Wir sind auf der Seite der betroffenen Menschen.*
- 2 | *Die Schuld liegt allein bei den Täter*innen. Wo auch immer die Kirche Taten zu vertuschen versucht und/oder Betroffene nicht unterstützt hat, ist sie mitschuldig geworden.*
- 3 | *Die erlebte sexualisierte Gewalt begleitet Betroffene oft ein Leben lang. Aufarbeitung sieht individuell sehr unterschiedlich aus und hat kein festes Ende.*

Diese Grundsätze leiten sich aus dem Wissen um Täter*innen-Strategien ab. Sie können sich aber auch **theologisch** ableiten¹:

1 | Gott gibt jedem Menschen Würde. Das lesen wir ganz am Anfang der Bibel. Diese Würde darf nicht verletzt werden. Das ist auch im Grundgesetz verankert. Gott ist auf der Seite der Opfer. Er ist ein Gott, der die Schreie seines Volkes und seiner Kinder hört. Er erhöht die Niedrigen. Daraus ergibt sich für uns als Kirche eine „Option für die Betroffenen“. Das ist unsere Perspektive. Wir sind verantwortlich dafür, den „Schwachen“ einen Schutzraum aufzutun.

2 | Gott ist ein barmherziger Gott. Er vergibt Schuld und ermutigt uns Menschen dazu, einander zu vergeben. Dies bedeutet jedoch unter keinen Umständen, dass Betroffene ihren Täter*innen vergeben müssen. Wo dies gefordert wird, wiederholt sich Gewalt in Form von spirituellem Missbrauch. Heilsam kann für Betroffene sein, barmherzig mit sich selbst zu sein. Hier ist es Aufgabe der Kirche Räume zu schaffen, die dies unterstützen. Täter*innen wiederum haben ein unterentwickeltes Schuldbewusstsein. Im Kontakt mit ihnen ist es Aufgabe der Kirche, Böses als Böses zu benennen und keine billige Gnade zu erteilen.

3 | Gott stellt den Menschen unter seinen Segen. Die Bibel kennt viele Bilder für seinen Schutz. Er ist wie ein Schild, er verteidigt Menschen wie eine Bärin. Gott stellt Kinder

1 | Inspiriert unter anderem durch das Handbuch für Multiplikator*innen der Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Erzdiözese Freiburg, Erzb. Ordinariat, sowie den Text „Living a theology that counters violence against women“ der Arbeitsgruppe Integrity der Church of Scotland (https://www.churchofscotland.org.uk/__data/assets/pdf_file/0013/91021/living-a-theology.pdf, Aufruf 20.7.2023).

unter einen besonderen Schutz. Er segnet sie. Jesus stellt Kinder als Glaubensvorbilder dar. Wo Menschen allerdings sexualisierte Gewalt in der Kirche erfahren haben, kann der Glaube an diesen segnenden, schützenden Gott Brüche bekommen oder ganz verloren gegangen sein. Es ist wichtig zu wissen, wie Traumata „funktionieren“, um ansatzweise zu verstehen, was Betroffene durchmachen. Wo dies gewünscht ist und das entsprechende Wissen vorhanden ist, können Betroffene in ihrer individuellen Aufarbeitung auch innerhalb der Kirche begleitet und unterstützt werden. Zuvorderst ist es aber Aufgabe der Kirche, die institutionelle Aufarbeitung voranzutreiben. Gewalt, Verbrechen und ihre Strukturen müssen aufgedeckt werden. Dem prophetischen Ruf, uns für Gerechtigkeit, Heilung und Freiheit einzusetzen, muss die Kirche noch konsequenter folgen.

An uns alle stellt sich die Aufgabe, unsere Theologie mit dem Wissen um sexualisierte Gewalt kritisch zu hinterfragen. An verschiedenen Punkten hat nämlich auch unsere Theologie mit dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt stattfinden konnte oder nicht aufgedeckt wurde.

Faktoren, die dazu beigetragen haben, eine Kultur der Gewalt auch in unserer Kirche aufrechtzuerhalten, können sein:

Unterordnung – Viele der Briefe im neuen Testament fordern Unterordnung, vor allem von Frauen.² Dies geht so weit, dass sogar Unterordnung im Kontext von Schlägen und Gewalt gefordert wird.³

Leiden – In den Briefen, aber auch stellenweise in den Evangelien wird Leiden in einen positiven Kontext gestellt, da auch Christus gelitten hat.⁴

Vergebung – Ähnlich wie beim Leiden, wird bisweilen Christus als Vorbild für seine Vergebungsbereitschaft dargestellt.

Scheidung – Die Ehe wird so hochgeschätzt, dass ein Verbleiben in einer missbräuchlichen Ehe als das geringere Übel betrachtet werden kann.⁵

Gott Vater – Die Betonung von Gott als Vater, obwohl die Bibel auch Bilder von Gott als Mutter kennt, unterstützt die Geschlechterungerechtigkeit unserer Gesellschaft.

Demut und Dienen – Diese Tugenden können leicht dazu missbraucht werden, Unterdrückung zu rechtfertigen, wo sie von denen gefordert werden, die in der Hierarchie weiter unten stehen.

Faktoren, die helfen, einer Kultur der Gewalt entgegenzuwirken, sind:

Schöpfung – Gott erschafft den Menschen männlich und weiblich. So wie er Morgen und Abend und damit alle Zeiten dazwischen erschafft. Kein Geschlecht wird über ein anderes gestellt. „Und siehe, es war sehr gut.“⁶

Jesus – Er beruft Männer und Frauen als Jünger und Jüngerinnen. Er verteidigt Frauen gegenüber den Aposteln und anderen Männern, stellt sie als Glaubensvorbilder dar. Er lässt die Kinder zu sich kommen, segnet sie und stellt auch sie als Glaubensvorbilder dar. Er hinterfragt gesellschaftliche Normen und konterkariert die Machtverhältnisse seiner Zeit.

Gleichberechtigung – In Christus gelten neue Maßstäbe: Herkunft, Status, Geschlecht spielen keine Rolle – alle sind eins in Christus, alle kommen von Gott.⁷

Fülle – Jesus legt eine Vision von einer Welt (und Kirche) nahe, in der alle Leben in Fülle haben.⁸

Demut und Dienen der Mächtigen – Nicht die Kinder, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, sondern die Pfarrer*innen, die Leitenden, die Verantwortlichen sind aufgerufen zu dienen und eine Haltung der Demut einzunehmen.⁹

Diese Auflistung ist nicht vollständig. Sie soll dazu anregen, über die eigene Theologie ins Nachdenken zu kommen. Wo predigen, arbeiten, leiten und begleiten wir so, dass es dem Leben dient? Dass Gottes frohe Botschaft und seine unermessliche Liebe ungetrübt strahlen können? Dass Menschen aufgerichtet, getröstet, gestärkt und motiviert werden? Ihre individuellen Schutzkonzepte werden dazu beitragen. •

2 | Eph 5,22-23; 1. Tim 2,11-15; 1. Kor 14,33-35; 1. Kor 11,3-16; Kol 3,18; 1. Petr 3,1-6; Tit 2,4-5

3 | 1. Petr. 2,13-3,14

4 | Röm 5,3-4; 2. Kor. 4,17; Kol 1,24; Jak 1,12; Lk 14,27; Phil 3,10

5 | Mal 2,16; Mat 19,1-10

6 | Gen 1,31

7 | Gal 3,28; 1. Kor 11,11

8 | Joh 10,10b

9 | Mi 6,8; Mk 10,43

4 Schritte bei der individuellen Schutzkonzeptentwicklung

Folgende Schritte können Sie auf dem Weg zu Ihrem individuellen Schutzkonzept gehen. Eine Vorlage zum Ablaufplan, auf dem Sie u.a. die Verantwortlichen und das jeweilige Zeitfenster eintragen können, finden Sie im Anhang (S.18).

1 Beschluss

Im betreffenden Leitungsgremium das Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ auf die Tagesordnung setzen und einen Beschluss fassen,

- dass ein Schutzkonzept entwickelt wird,
- wer dafür zuständig ist,
- für welche Einheit es entwickelt werden soll (z. B. Kirchengemeinde, Subregion, Dekanatsbezirk, Einrichtung)
- und wie der Prozess der Schutzkonzeptentwicklung partizipativ gestaltet werden kann.

2 Gründung der Arbeitsgruppe

Gründen Sie eine Arbeitsgruppe zum Thema Schutzkonzeptentwicklung mit Mitgliedern aus relevanten Arbeitsbereichen (z. B. Jugendarbeit, Besuchsdienst) und der jeweils zuständigen Mitarbeitendenvertretung. Überlegen Sie, ob Sie sich zusammen mit anderen Kirchengemeinden oder Einrichtungen gemeinsam auf den Weg machen wollen.

Eine Bereicherung der Schutzkonzeptarbeit kann es auch sein, wenn Sie Fachkräfte aus der Umgebung anfragen, um den Prozess zu moderieren oder Bausteine nach Absprache auszuarbeiten.

Als hilfreich hat sich erwiesen, dass eine Person in der Arbeitsgruppe die Projektleitung übernimmt und Kontakt zur Fachstelle für Absprachen und Klärungen hält.

3 Schulung der Arbeitsgruppe

Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe sollen Grundwissen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ haben, also möglichst im Vorfeld an einer Basisschulung teilgenommen haben.

Sie können sich auch mit anderen Arbeitsgruppen aus der Region oder in der Nachbarschaft vernetzen, um eine Schulung mit der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB zu organisieren.

4 Prozess öffentlich machen

Informieren Sie Ihre Gemeinde oder Einrichtung darüber, dass Sie sich auf den Weg gemacht haben, ein Schutzkonzept zu erarbeiten.

Dazu finden Sie Material (Logo, Pressebausteine) auf der Homepage der Fachstelle www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

5 Grundsätzliche Vereinbarungen

Beim ersten Treffen der AG klären Sie den organisatorischen Rahmen und beantworten für sich folgende Fragen:

- In welchem Rhythmus treffen wir uns?
- Welches Material brauchen wir für die nächsten Treffen?
- Welche Fragen müssen noch vorab geklärt werden?
- Welche Unterstützung benötigen wir?

6 Risiko- und Potentialanalyse

Führen Sie unter Beteiligung relevanter Zielgruppen eine Risiko- und Potentialanalyse durch.

Nutzen Sie hierfür den Fragebogen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt (S. 28) und/oder andere passende Methoden für die unterschiedlichen Zielgruppen.

7 Erarbeitung der Bausteine des individuellen Schutzkonzeptes – ein Vorschlag fürs Vorgehen

a. Die Fachstelle hat für Sie bereits die Bausteine

- Leitbild
- Verhaltenskodex
- Interventionsleitfaden
- Aufarbeitung
- Rehabilitation und
- Beschäftigtenschutz

erstellt. Machen Sie sich mit diesen vertraut und übernehmen Sie sie in Ihr Schutzkonzept.

b. Wenn Sie als *Kirchengemeinde* ein Schutzkonzept erstellen, bringen Sie in Erfahrung, welche Bausteine darüber hinaus für Sie bereits auf Dekanatsniveau erstellt wurden, machen Sie sich mit diesen vertraut und übernehmen Sie sie in Ihr Schutzkonzept.

Wenn Sie es für einen *Dekanatsbezirk* erstellen, achten Sie besonders auf die Bausteine, die Sie als Dekanat für alle Kirchengemeinden bearbeiten, und erstellen Sie diese zuerst.

Wenn Sie als *Einrichtung* Ihr Schutzkonzept erstellen, übernehmen Sie die Bausteine der Fachstelle und fahren Sie dann mit den weiteren fort.

c. Halten Sie für die Erarbeitung der Bausteine Ihre Ergebnisse aus der Risiko- und Potentialanalyse bereit. Sie werden sie bei der Weiterarbeit brauchen.

d. Lesen Sie die Infotexte und folgen Sie den Anleitungen aus dem Handbuch. Nutzen Sie die jeweiligen Beispieltexte und passen Sie sie ggf. an.

e. Legen Sie den Schwerpunkt bei der Erarbeitung darauf, zu überlegen, wie Sie die einzelnen Bausteine durch konkrete Maßnahmen in den Alltag übertragen können. Hierbei ist ein wichtiger Leitgedanke: Die Maßnahmen, die sie beschreiben, sollen realitätsnah und für Ihre Rahmenbedingungen alltagstauglich sein. Ziehen Sie hierbei auch immer die Ergebnisse Ihrer Risiko- und Potentialanalyse zu Rate. Was muss getan werden, um bei den Fragen des Fragebogens zu einem „Ja“ zu kommen?

f. Legen Sie für Ihre Maßnahmen Themenwächter*innen und einen Zeitplan der Umsetzung fest. Priorisieren Sie Maßnahmen, die große Risiken minimieren und solche, die Sie leicht umsetzen können.

g. Nutzen Sie auch weiterhin die Unterstützung und Beratung durch die Fachstelle.

h. Nachdem Sie alle Bausteine erstellt haben, überprüfen Sie ein letztes Mal die Ergebnisse Ihrer Risiko- und Potentialanalyse: Welche Ergebnisse wurden noch nicht bei der Erstellung der Bausteine berücksichtigt? Was muss noch in weitere konkrete Maßnahmen münden? Ergänzen Sie auch diese Maßnahmen in Ihrer Liste.

Wir stellen Ihnen eine Dokumentenvorlage zur Verfügung, in der Sie arbeiten können.



8 Überprüfung und Abnahme des Schutzkonzeptes durch die Fachstelle

Nachdem das Schutzkonzept fertiggestellt worden ist, setzen Sie die Regionalbeauftragten der Fachstelle (Fachbereich Prävention) davon in Kenntnis und schicken dieser Person das fertige Schutzkonzept zu. Diese überprüft Ihr Konzept und berät Sie, falls noch letzte Anpassungen nötig sind. Die Kontaktdaten aller Regionalbeauftragten sind auf www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de zu finden.

Wichtige Kriterien bei der Überprüfung sind:

- Alle im Handbuch beschriebenen Bausteine sind im Schutzkonzept vorhanden.
- Alle relevanten Personen (z. B. Ansprechpersonen) sind berufen und benannt.
- Alle Formulare sind im Schutzkonzept enthalten und ausgefüllt.
- Das Schutzkonzept ist sprachlich sensibel formuliert.

9 Beschluss im entsprechenden Leitungsgremium

Sobald Ihr Schutzkonzept fertig überprüft wurde, muss es im entsprechenden Leitungsgremium beschlossen werden.

10 Veröffentlichung des Schutzkonzeptes

Schutzkonzepte sind nicht für die Schublade gedacht, sondern müssen in der alltäglichen Praxis umgesetzt werden.

Daher müssen jetzt die Mitarbeitenden, die uns anvertrauten Menschen und die Öffentlichkeit informiert werden (siehe Baustein Öffentlichkeitsarbeit).

Überlegen Sie, wie und wo relevante Bausteine Ihres Schutzkonzeptes präsentiert werden.

11 Umsetzung des Schutzkonzeptes

Die Erstellung eines Schutzkonzeptes endet nicht mit dem Beschluss und seiner Veröffentlichung. Die vereinbarten Maßnahmen müssen in die Praxis umgesetzt und gelebt werden. Erst dann entwickelt das Schutzkonzept seine präventive Wirkung.

Dabei sind die Präventionsbeauftragten, in ihrer Funktion als Themenwächter*innen, wichtig. Auch benannte Ansprechpersonen für von sexualisierter Gewalt Betroffene und Multiplikator*innen, die Schulungen für die Mitarbeitenden durchführen, sind bei der Umsetzung wichtige Personen.

12 Überprüfung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

Was heute für die Gemeinde oder Einrichtung passend ist, kann u. U. zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr gelten. Daher muss das Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden, im Regelfall alle fünf Jahre.

AUSNAHME: Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde oder in der Einrichtung muss das Schutzkonzept als Teil der Aufarbeitung umgehend überprüft und angepasst werden, vor allem hinsichtlich (noch) nicht berücksichtigter Risikofaktoren.

5 Zur Verwendung des Handbuchs

Wir wollen es Ihnen möglichst einfach machen, ein Schutzkonzept zu erstellen. Gleichzeitig wollen wir, dass es seine präventive Wirkung entfalten kann. Daher bieten wir Ihnen Bausteine, die Sie „einfach so“ übernehmen können. Wir bitten Sie aber sehr um eine intensive und partizipative Auseinandersetzung, damit diese bei Ihnen vor Ort tatsächlich präventiv wirken.

Folgen Sie diesem Vorschlag, **sind auf Kirchengemeindeebene nur die Bausteine „Partizipation“ und „Sexualpädagogisches Konzept“ gänzlich neu.** Alle anderen Bausteine sind entweder von der Fachstelle oder vom Dekanatsbezirk schon vorgearbeitet worden. Vor Ort setzen Sie sich dann möglichst partizipativ mit diesen Bausteinen auseinander und passen sie Ihren individuellen Gegebenheiten an.

→ Von der **Fachstelle** wurden die folgenden Bausteine erstellt, die in Ihr Schutzkonzept übernommen werden können:

- Leitbild
- Verhaltenskodex
- Interventionsleitfaden
- Aufarbeitung
- Rehabilitation
- Beschäftigtenschutz

→ Darüber hinaus empfehlen wir **Dekanatsbezirken** für ihre Kirchengemeinden Bausteine zu erstellen, die von allen Kirchengemeinden vor Ort übernommen werden können (Einrichtungen erstellen diese selbstständig):

- Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten (z. B. Präventionsbeauftragte)
- Interventionsteam
- Schulung und Fortbildung
- Präventives Personalmanagement
- Vernetzung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beschwerdemanagement

→ **Einrichtungen** übernehmen die Bausteine der Fachstelle (siehe links) und erarbeiten alle weiteren selbstständig. Aber auch hier gilt: schließen Sie sich mit anderen Einrichtungen zusammen oder tauschen Sie sich aus (Vernetzung), um die Arbeit zu erleichtern und um im Sinne der „best practice“ voneinander zu lernen.

→ **Auf allen Ebenen** (Kirchengemeinde, Dekanatsbezirk, Einrichtung) führen Sie eine Risiko- und Potentialanalyse durch und erarbeiten bzw. bearbeiten individuell noch die folgenden Bausteine:

- Partizipation
- Nähe und Distanz/ Verhaltenskodex (z. B. wo findet eine Auseinandersetzung damit statt?)
- Sexualpädagogisches Konzept
- Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten (z. B. Ansprechperson)
- Schulung und Fortbildung (z. B. wer muss geschult werden, wie wird Teilnahme dokumentiert etc.)
- Präventives Personalmanagement (vor Ort)
- Öffentlichkeitsarbeit (z. B. eigene Homepage, Gemeindebrief etc.)
- Beschwerdemöglichkeiten (vor Ort)

GUT ZU WISSEN

Bitte beachten Sie, dass in manchen Bereichen des Schutzkonzeptes die Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung zwingend notwendig ist. Und zwar dort, wo es um die Belange der beruflichen Mitarbeitenden geht und um eine eventuelle Anpassung des Verhaltenskodexes.

*Die Mitarbeitendenvertretung als Schnittstelle zwischen Dienstgeber*in und beruflichen Mitarbeitenden ist oft die erste Ansprechpartnerin der Mit-*

*arbeitenden Sie kann vor Ort einen wichtigen Anlaufpunkt bilden, um eine Erstberatung zu leisten und auf die entsprechenden Verfahren und Ansprechpartner*innen hinzuweisen, bzw. dabei zu unterstützen.*

Alle Beispieltex-te, die in diesem Handbuch enthalten sind, wurden vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen Evangelische-Lutherische Kirche Bayern beschlossen.

**TIPPS**

Manchmal gibt es Bedenken bis hin zu **Widerständen** innerhalb der Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung). Betrachten Sie dies als normale mögliche Dynamik unter dem Blickwinkel, dass es Menschen gibt, die anders auf das Thema schauen. Überlegen Sie, was der Grund dafür sein kann:

Die Menschen sind nicht ausreichend für das Thema sensibilisiert.

→ Kann eine Präsenz- oder Online-Schulung besucht werden?

Es fehlt an Kommunikation über die Bedeutung und den Sinn eines Schutzkonzeptes.

→ In welchen Formaten könnten Sie vor Ort weiter zu dem Thema informieren?

Es gibt (noch) keine Form der Beteiligung der Menschen, inklusive kritischer Auseinandersetzung.

→ Je früher Sie Beteiligungsmöglichkeiten schaffen, desto weniger Gegenwind bekommen Sie später.

Aber: Manche Widerstände lassen sich nicht ausräumen. Manchmal haben sie auch persönlich-biographische oder andere Gründe. Bleiben Sie gelassen.



6 Bausteine eines individuellen Schutzkonzeptes

Sie haben eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich an die Erstellung eines Schutzkonzeptes macht. In Ihrer Arbeitsgruppe sind Menschen aus verschiedenen Arbeitsfeldern und Zuständigkeitsbereichen vertreten.

Idealerweise haben Sie einen Ablaufplan erstellt. (s. Anhang Ablaufplan-Schutzkonzepterstellung, S.18 f)

Jetzt sind Sie bereit, eine Risiko- und Potentialanalyse durchzuführen. Im Fragebogen zur Risiko- und Potentialanalyse (siehe Anhang, S. 28) finden Sie einen Vorschlag, wie dies konkret gestaltet werden kann.



Anhang_ Ablaufplan
Schutzkonzepterstellung

	UMSETZUNGSSCHRITTE	ZEITFENSTER	ZUSTÄNDIG	NOTIZEN	CHECK
<p>1.</p>	<p>Beschluss Im betreffenden Leitungsgremium das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ auf die Tagesordnung setzen und einen Beschluss fassen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • dass ein Schutzkonzept entwickelt wird, • wer dafür zuständig ist, • für welche Einheit es entwickelt werden soll (z. B. Kirchengemeinde, Subregion, Dekanatsbezirk, Einrichtung) • und wie der Prozess der Schutzkonzeptentwicklung partizipativ gestaltet werden kann. 				
<p>2.</p>	<p>Gründung der Arbeitsgruppe Gründen Sie eine Arbeitsgruppe zum Thema Schutzkonzeptentwicklung mit Mitgliedern aus relevanten Arbeitsbereichen (z. B. Jugendarbeit, Besuchsdienst) und der jeweils zuständigen Mitarbeitendenvertretung. Überlegen Sie, ob Sie sich zusammen mit anderen Kirchengemeinden oder Einrichtungen gemeinsam auf den Weg machen wollen. Eine Bereicherung der Schutzkonzeptarbeit kann es auch sein, wenn Sie Fachkräfte aus der Umgebung anfragen, um den Prozess zu moderieren oder Bausteine nach Absprache auszuarbeiten.</p>				
<p>3.</p>	<p>Schulung der Arbeitsgruppe Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe sollen Grundwissen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ haben, also möglichst im Vorfeld an einer Basisschulung teilgenommen haben. Sie können sich auch mit anderen Arbeitsgruppen aus der Region vernetzen, um eine Schulung mit der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB zu organisieren.</p>				

4.	<p>Prozess öffentlich machen</p> <p>Informieren Sie Ihre Gemeinde oder Einrichtung darüber, dass Sie sich auf den Weg gemacht haben, ein Schutzkonzept zu erarbeiten. Dazu finden Sie Material (Logo, Pressebausteine) auf der Homepage der Fachstelle www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de</p>									
5.	<p>Grundsätzliche Vereinbarungen</p> <p>Beim ersten Treffen der AG klären Sie den organisatorischen Rahmen und beantworten für sich folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In welchem Rhythmus treffen wir uns? • Welches Material brauchen wir für die nächsten Treffen? • Welche Fragen müssen noch vorab geklärt werden? • Welche Unterstützung benötigen wir? 									
6.	<p>Risiko- und Potentialanalyse</p> <p>Führen Sie unter Beteiligung relevanter Zielgruppen eine Risiko- und Potentialanalyse durch. Nutzen Sie hierfür den Fragebogen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt und/oder passende Methoden für die unterschiedlichen Zielgruppen.</p>									
7.	<p>Erarbeitung der Bausteine Ihres Schutzkonzeptes – ein Vorgehensvorschlag</p> <p>a. Die Fachstelle hat für Sie bereits die Bausteine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitbild - Verhaltenskodex - Interventionsleitfaden - Aufarbeitung - Rehabilitation und - Beschäftigtenschutz erstellt. 									

	UMSETZUNGSSCHRITTE	ZEITFENSTER	ZUSTÄNDIG	NOTIZEN	CHECK
7ff.	<p>Machen Sie sich mit diesen vertraut und übernehmen Sie sie in Ihr Schutzkonzept. (Nutzen Sie dafür z. B. die Dokumentenvorlage, die wir Ihnen auf unserer Homepage zur Verfügung stellen.)</p> <p>b. Wenn Sie als Kirchengemeinde ein Schutzkonzept erstellen, bringen Sie in Erfahrung, welche Bausteine darüber hinaus für Sie bereits auf Dekanatsbene erstellt wurden, machen Sie sich mit diesen vertraut und übernehmen Sie sie in Ihr Schutzkonzept.</p> <p>Wenn Sie es für einen Dekanatsbezirk erstellen, achten Sie besonders auf die Bausteine, die Sie als Dekanat für alle Kirchengemeinden gemeinsam erstellen, und erstellen Sie diese zuerst.</p> <p>Wenn Sie als Einrichtung Ihr Schutzkonzept erstellen, übernehmen Sie die Bausteine der Fachstelle und fahren Sie dann mit den weiteren fort.</p> <p>c. Halten Sie für die Erarbeitung der Bausteine Ihre Ergebnisse aus der Risiko- und Potentialanalyse bereit. Sie werden sie bei der Weiterarbeit brauchen.</p> <p>d. Sie können für sich überlegen, ob es sinnvoll ist, alle Bausteine in der AG gemeinsam zu erarbeiten oder ob Sie sich dazu in Teilgruppen aufteilen.</p> <p>e. Lesen Sie die Infotexte und folgen Sie den Anleitungen aus dem Handbuch. Nutzen Sie die jeweiligen Beispieltex te und passen Sie sie ggf. an.</p> <p>f. Legen Sie den Schwerpunkt bei der Erarbeitung darauf, zu überlegen, wie Sie die einzelnen Bausteine durch konkrete Maßnahmen in den Alltag übertragen können. Hierbei ist ein wichtiger Leitgedanke: Die Maßnahmen, die sie beschreiben, sollen realitätsnah und für Ihre Rahmenbedingungen alltagstauglich sein. Ziehen Sie hierbei auch immer die Ergebnisse Ihrer Risiko- und Potentialanalyse zu Rate. Was muss getan werden, um bei den Fragen des Fragebogens zu einem „Ja“ zu kommen?</p> <p>g. Legen Sie für Ihre Maßnahmen Themenwächter*innen und einen Zeitplan der Umsetzung fest. Priorisieren Sie Maßnahmen, die große Risiken minimieren und solche, die Sie leicht umsetzen können.</p>				

7ff.	<p>h. Nutzen Sie auch weiterhin die Unterstützung und Beratung durch die Fachstelle.</p> <p>i. Nachdem Sie alle Bausteine erstellt haben, überprüfen Sie ein letztes Mal die Ergebnisse Ihrer Risiko- und Potentialanalyse: Welche Ergebnisse wurden noch nicht bei der Erstellung der Bausteine berücksichtigt? Was muss noch in weitere konkrete Maßnahmen münden? Ergänzen Sie auch diese Maßnahmen in ihre Liste.</p>				
8	<p>Überprüfung und Abnahme des Schutzkonzeptes durch die Fachstelle</p> <p>Nachdem das Schutzkonzept fertiggestellt worden ist, setzen Sie die Regionalbeauftragten oder die*den Koordinator*in der Fachstelle (Fachbereich Prävention) davon in Kenntnis und schicken dieser Person das fertige Schutzkonzept zu. Diese überprüft ihr Konzept und berät Sie, falls noch letzte Anpassungen nötig sind. Die Kontaktdaten aller Regionalbeauftragten sind auf www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de zu finden.</p> <p>Wichtige Kriterien bei der Überprüfung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle im Handbuch beschriebenen Bausteine sind im Schutzkonzept vorhanden. • Alle relevanten Personen (z.B. Ansprechpersonen) sind berufen und benannt. • Alle Formulare sind im Schutzkonzept enthalten und ausgefüllt. • Das Schutzkonzept ist sprachlich sensibel formuliert. 				
9.	<p>Beschluss im entsprechenden Leitungsgremium</p> <p>Sobald Ihr Schutzkonzept fertig überprüft wurde, muss es im entsprechenden Leitungsgremium beschlossen werden.</p>				

	UMSETZUNGSSCHRITTE	ZEITFENSTER	ZUSTÄNDIG	NOTIZEN	CHECK
10.	<p>Veröffentlichung des individuellen Schutzkonzeptes</p> <p>Schutzkonzepte sind nicht für die Schublade gedacht, sondern müssen in der alltäglichen Praxis umgesetzt werden.</p> <p>Daher müssen jetzt die Mitarbeitenden, die uns anvertrauten Menschen und die Öffentlichkeit informiert werden (siehe Baustein Öffentlichkeitsarbeit).</p> <p>Überlegen Sie, wie und wo das Schutzkonzept bzw. einzelne Bausteine präsentiert werden.</p>				
11.	<p>Umsetzung des Schutzkonzeptes</p> <p>Die Erstellung eines Schutzkonzeptes endet nicht mit dem Beschluss und seiner Veröffentlichung. Die vereinbarten Maßnahmen müssen in die Praxis umgesetzt und gelebt werden. Erst dann entwickelt das Schutzkonzept seine präventive Wirkung.</p> <p>Dabei sind die Präventionsbeauftragten, in ihrer Funktion als Themenwächter*innen, wichtig. Auch benannte Ansprechpersonen für von sexualisierter Gewalt Betroffene und Multiplikator*innen, die Schulungen für die Mitarbeitenden durchführen, sind bei der Umsetzung wichtige Personen.</p>				
12.	<p>Überprüfung und Weiterentwicklung des individuellen Schutzkonzeptes</p> <p>Was heute für die Gemeinde oder Einrichtung passend ist, kann zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr gelten. Daher muss das Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen u. U. überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden, im Regelfall alle fünf Jahre.</p> <p>Ausnahme: Bei Vorfällen von sexualisierter Gewalt in der Kirchengemeinde oder in der Einrichtung muss das Schutzkonzept als Teil der Aufarbeitung zeitnah überprüft und angepasst werden, vor allem hinsichtlich (noch) nicht berücksichtigter Risikofaktoren.</p>				

6.1 Baustein_ Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse ist das Fundament Ihres individuellen Schutzkonzeptes. Sie schauen sich mithilfe des Fragebogens (siehe S. 28) Ihre Arbeitsfelder, Zielgruppen und Zuständigkeiten an. Wo liegen Risiken? Wo wird es Täter*innen leichtgemacht? Und wo liegen schützende Potentiale? Wo sind schon schützende Maßnahmen da, die erhalten oder ausgebaut werden müssen?

Scheuen Sie sich nicht, auch unangenehme Erkenntnisse aufzunehmen. Ihre Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wird nur dann zu einem möglichst sicheren Ort, wenn Sie genau hinschauen und analysieren. Nur wenn Sie erkennen, wo die Gefahr der Grenzverletzung oder sexualisierten Gewalt liegt, können Sie Verbesserungen vornehmen.

GRUNDSÄTZLICH GILT:

Nirgendwo ist schon alles perfekt und nirgendwo ist alles im Argen.

Seien Sie schonungslos in Ihrer Analyse. Setzen Sie sich realistische, umsetzbare und gleichzeitig gewissenhafte Ziele für die Umsetzung der Maßnahmen.

Ihre Sensibilität für das Thema ist bereits ein großer Schutz für Ihr Umfeld.

Die Risiko- und Potentialanalyse macht die gesamte Arbeitsgruppe, damit alle Arbeitsfelder und Zuständigkeitsbereiche bedacht werden. Aber auch andere Personengruppen können an dieser Stelle gut einbezogen werden. Je mehr Menschen analysieren, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse.

BEVOR SIE DEN FRAGEBOGEN AUSTEILEN, ÜBERLEGEN SIE

- Müssen Fragen noch angepasst, weggelassen, hinzugefügt oder konkretisiert werden?
- Wer übernimmt die Moderation/Anleitung für die Bearbeitung des Fragebogens?

Ein Beispiel zur Vorgehensweise finden Sie im Anhang (S. 26). Der Fragebogen mit den zusammengeführten Antworten ist die Grundlage für die Weiterarbeit.

RÄUMLICHKEITEN VOR ORT

Ein wichtiger Punkt in der Risiko- und Potentialanalyse und somit später auch in Ihrem Schutzkonzept sind die Räumlichkeiten vor Ort. In unserer kirchlichen Arbeit sind sie Orte für Gemeinschafts- und Glaubenserfahrung, Beratung, Begegnungen oder Betreuung und vieles mehr. Oft können wir sie bis zu einem gewissen Grad gestalten, manchmal haben wir wenig Einfluss auf sie. Immer wieder gewöhnen wir uns so sehr an die Räume, in denen wir uns aufhalten, dass wir sie gar nicht mehr genau wahrnehmen.

Nehmen Sie deswegen Ihre Räumlichkeiten aus unterschiedlichen Perspektiven genau in den Blick. Arbeiten Sie dabei, wenn möglich, partizipativ und beteiligen unterschiedliche Zielgruppen. Reflektieren Sie anhand der konkreten Fragen in der Risiko- und Potentialanalyse, welche Möglichkeiten aber auch welche Risiken Ihre Räume und Ihr gelebter Umgang mit ihnen haben. Formulieren Sie aus den gewonnenen Erkenntnissen Maßnahmen und ordnen Sie sie den jeweiligen Baustein im Schutzkonzept zu oder fügen einen eigenen Punkt „Raumnutzung“ an.

Es gibt natürlich viel mehr Möglichkeiten und Methoden eine Risiko- und Potentialanalyse durchzuführen, wie z. B. Workshops mit verschiedenen Zielgruppen, Schreibgespräche

Weitere Vorschläge enthält z. B. die Arbeitshilfe des Erzbistums Berlin / PDF





Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext Risiko- und Potential-Analyse,
- wann die Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt wurde,
- welche Arbeitsbereiche daran beteiligt waren.



Anhang_ Beispieltext
Anhang_ Fragebogen und methodische Hinweise zur Risiko- und Potentialanalyse

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.

 **Anhang Beispieltext / Risiko- und Potentialanalyse**

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde *(Datum/im Zeitraum von Datum)* durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: *(Aufzählung)*

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

(Optional) An dieser Stelle möchte die Arbeitsgruppe folgende Erkenntnisse festhalten:

-
-
-

(Vor Fertigstellung der schriftlichen Version des individuellen Schutzkonzeptes, bitte hier noch ergänzen:)

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis

Anhang / Fragebogen und methodische Hinweise zur Durchführung einer Risiko- und Potentialanalyse in Kirchengemeinden und Dekanaten



Anleitung für den Fragebogen zur Risiko– und Potentialanalyse

Das Ausfüllen des Fragebogens ist freiwillig, die Erhebung personenbezogener Daten findet nicht statt.

Das Ziel des Fragebogens ist, sich die aktuelle Situation in der Kirchengemeinde oder im Dekanatsbezirk zu vergegenwärtigen und miteinander ins Gespräch zu kommen.

Er kann als Ist-Stand-Bestimmung betrachtet werden und verdeutlicht, welche Ressourcen **(Potentiale)** im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt schon vorhanden sind und an welchen Punkten gearbeitet werden sollte **(Risiken)**. Gleichzeitig kann er auch immer wieder als Überprüfung genutzt werden.

Wichtige Vorüberlegung

Die AG Schutzkonzept sollte sich überlegen:

ALLGEMEIN

- Welche Zielgruppen sollen zusätzlich zur AG mit eingebunden werden bzw. durch wen werden sie in der AG repräsentiert?
- Brauchen einzelne Zielgruppen eine andere oder eine ergänzende Methode (z. B. auf Grund des Alters oder weil nur ein bestimmter Teilbereich analysiert werden soll)?

ZUM FRAGEBOGEN

- Müssen Fragen noch angepasst, weggelassen, hinzugefügt oder konkretisiert werden?
- Wer übernimmt die Moderation/Anleitung für die Bearbeitung des Fragebogens?

Wie konkret mit dem Fragebogen arbeiten?

1 LESEN

Teilen Sie den Fragebogen an alle Beteiligten aus und geben Sie Zeit zum Lesen.

2 EINSCHÄTZUNG

Jede Person beantwortet den Fragebogen für sich selbst. Dabei gilt folgendes:

„Ja“ = vorhanden, bzw. völlige Zustimmung

„Ja, aber...“ = vorhanden bzw. eingeschränkte Zustimmung, da Bedenken vorhanden sind.

„Nein“ = nicht vorhanden bzw. keine Zustimmung

„Keine Info“ = ich habe keine Information darüber.

3 AUSTAUSCH

Kommen Sie über Ihre Antworten ins Gespräch. Finden Sie konkrete Beispiele aus Ihrer Praxis, woran Sie die Beantwortung festmachen. Achten Sie auf eine vertrauensvolle Atmosphäre und einen geschützten Rahmen (Machen Sie im Vorfeld noch einmal auf Gesprächsregeln aufmerksam).

Konkret: Vergleichen Sie die Antworten miteinander. Arbeiten Sie an diesem Punkt mit einem neuen, leeren Fragebogen. Sollte es zu einer gleichen Antwort der Gruppe kommen, tragen Sie diese auf den neuen Fragebogen ein. Falls Sie zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen, ist die Antwort auf „Nein“ zu setzen.

- Der Fragebogen mit den zusammengeführten Antworten ist in Kombination mit den Ergebnissen der Methoden, die Sie für verschiedene beteiligte Zielgruppen genutzt haben, die Grundlage für die Weiterarbeit.

Weiterarbeit mit den Ergebnissen der Risiko- und Potentialanalyse**PRIORISIERUNG UND MASSNAHMEN**

- Was muss getan werden, um in allen Punkten zu einem „Ja“ zu kommen bzw. wie können erkannte Risiken durch Regelungen transparent gemacht werden?
- Beschreiben Sie dazu konkrete Maßnahmen. Legen Sie darin eine Reihenfolge/Themenwächter*innen und einen Zeitplan der Umsetzung fest.
- Bei der Erstellung priorisieren Sie Maßnahmen, die große Risiken minimieren und solche, die Sie leicht umsetzen können.

EINARBEITUNG INS INDIVIDUELLE SCHUTZKONZEPT

- In der Anleitung zu den jeweiligen Bausteinen im Handbuch Schutzkonzeptentwicklung wird immer wieder auf die Ergebnisse der Auswertung der Risiko- und Potentialanalyse zurückgegriffen. Bewahren Sie daher die Ergebnisse der Auswertung für den Prozess auf.
- Halten Sie Ihre Maßnahmen an den thematisch passenden Stellen für das Schutzkonzept fest.

Wenn Sie die Risiko- und Potentialanalyse durchgeführt haben, sind Sie einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu Ihrem individuellen Schutzkonzept gegangen. Die weiteren Schritte sind im Handbuch Schutzkonzeptentwicklung festgehalten.

Das Handbuch finden Sie auch digital auf der Website der Fachstelle.





Fragenbogen zur Risiko- und Potentialanalyse

Welche Zielgruppen oder Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es bei uns in der Kirchengemeinde / im Dekanat?

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Kinder unter 7 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinder unter 14 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugendliche unter 18 Jahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen in Seelsorgesituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen in Beratungssituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Hilfebedarf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit psychischen Belastungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeitende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? – Was brauchen diese Menschen als Schutz?
Notieren Sie spontane Gedanken und diskutieren Sie diese in der Arbeitsgruppe.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

In welchen konkreten Arbeitskontexten tauchen die von Ihnen angekreuzten Zielgruppen oder Personen mit besonderen Schutzbedarf auf?

WER	WO
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Räumlichkeiten

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (und werden diese kontrolliert)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Sanitäreinrichtungen, die eine geschützte Privatsphäre gewährleisten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Regeln

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Gibt es eine Hausordnung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z. B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatten schutzbedürftige Gruppen die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommunikationskultur

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besteht unter den Mitarbeitenden eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Kritik, sowohl in Leitungsrunden als auch in Teams?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gehen die Mitarbeitenden respektvoll und freundlich miteinander um?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Umgang mit Nähe und Distanz

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Gibt es klare und verbindliche Regeln dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf verhalten sollte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es klare und verbindliche Regeln für das Verhalten der Mitarbeiter*innen untereinander, die festlegen, wie sie sich in Bezug auf Nähe und Distanz zueinander verhalten sollten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/ Kindern/ Jugendlichen offengelegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Regelungen zur Unterstützung bei der Hygiene für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerliche Gespräche, Instrumentalunterricht)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fehlerfreundlichkeit in Teams¹⁰

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 | Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden, Dekanaten und Einrichtungen vor Ort gibt, z. B. Kirchenvorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/ Projekten/ Maßnahmen ...)

Beschwerdemöglichkeiten

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen, leicht verständlich und einfach genug, damit sie im Alltag problemlos genutzt werden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geht die Leitung angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber der Institution?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mitarbeitenden- und Personalmanagement

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Spielen Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Organisations- und Entscheidungsstruktur

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prävention von sexualisierter Gewalt

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird das Thema Prävention regelmäßig in Mitarbeitenden- gruppen besprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es einen Verhaltenskodex?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z. B. vor Aktionen / Maßnahmen, beim Neueinstieg in die Rolle)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhalten schutzbedürftige Gruppen angemessene vorbeug- ende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Interventionspläne

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Organisationsstruktur, welches bei Vorfällen einberufen wird (bzw. ist es bekannt)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventions- falles übernimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-) Beratungsstellen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notizen

Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitäts- bezogene Themen gesprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es im Team eine klare, angemessene Sprache zur Sexualität?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzenwahrenden Umgang mit Körperlichkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Öffentlichkeitsarbeit

	JA	NEIN	JA, ABER ...	KEINE INFO
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liegen in öffentlichen Räumen Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Danke, für diese Einschätzung!

Notizen

6.2 Baustein_ Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Im Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt einer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) zeigen sich ihre Werte und Ziele. Es kann mit einem Gesamtleitbild verbunden werden oder auch einzeln stehen. Es nimmt Stellung zu einer Kultur der Achtsamkeit (siehe Anhang, S. 36) im Umgang mit allen anvertrauten Personen und Mitarbeitenden. Es wird eindeutig Position bezogen, dass sexualisierte Gewalt keinen Raum haben darf und alle Anstrengungen unternommen werden, den Schutz vor Grenzverletzungen und Übergriffen sicherzustellen.

Im Leitbild wird beschrieben, welche Maßstäbe sich eine Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) selbst setzt; nach welchen Grundprinzipien gehandelt werden soll.¹¹ Es werden Aussagen zu verschiedenen Themen getroffen. Diese können beinhalten:

- Art der Führung
- Umgang mit Macht und Hierarchien
- soziales Miteinander
- Organisation von Abläufen
- sexualpädagogisches Konzept, sofern die Kirchengemeinde ein solches hat
- Umgang mit und unter Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Nähe und Distanz
- Gewaltfreiheit
- Kinderrechte



Anleitung zur Auseinandersetzung mit dem Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

1 VERTRAUT MACHEN

Wir empfehlen als ersten Schritt die Beschäftigung mit der „Kultur der Achtsamkeit“ (Anhang S. 36f). Lesen Sie dann den Beispieltext (Anhang S. 35).

2 ENTSCHEIDUNG

Überlegen Sie, ob Sie das Leitbild so übernehmen können. Ggf. ergänzen oder ändern Sie den Text.



TIPPS

*Mitarbeitende, aber auch Menschen aus den Zielgruppen, die mit der kirchlichen Arbeit erreicht werden sollen, **identifizieren sich stärker** mit dem Leitbild, wenn es Raum für Auseinandersetzung damit gibt.*

Die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex kann gut an die Auseinandersetzung mit dem Leitbild angeschlossen werden, da sich verschiedene Themen ableiten lassen.



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest

- das beschlossene Leitbild
- wie und wo Mitarbeitende, aber auch Menschen darüber hinaus, das Leitbild kennenlernen
- wo Sie das Leitbild veröffentlichen (z. B. Homepage)



Anhang_ **Beispieltext**
Anhang_ **Kultur der Achtsamkeit**

11 | Vgl. H.O. Genz-Bideau, Leitbild(-entwicklung) in Fachlexikon der Sozialen Arbeit (2017) S. 557.

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.

 **Anhang Beispieltext /
Leitbild**

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung).

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

In unserem Verhaltenskodex, den alle hauptberuflichen, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....

TIPP 

*Auf der
Homepage und
bei sonstigen
Veröffentlichungen
des Leitbildes kann
sich hier der Verhal-
tenskodex gleich
anschließen.*



Anhang Information / Kultur der Achtsamkeit

Was bedeutet „Achtsamkeit“?

Der Begriff „Achtsamkeit“ ist im säkularen, wie auch im kirchlichen Kontext vielfältig besetzt. Was verstehen wir also im Zusammenhang des Umgangs mit sexualisierter Gewalt damit?

Die ELKB ist als Kirche eine Organisation, unter deren Dach Menschen zusammenarbeiten und Angebote entwickeln. Sie ist ein wichtiges Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche und ein Ort für Menschen, die dazugehören, sich engagieren und ihren Glauben teilen wollen. Sie soll ein möglichst sicherer Ort für alle sein. An einem Ort, wie der Kirche, wo verschiedene Menschen mit ihren je eigenen Bedürfnissen und biographischen Erfahrungen zusammenkommen, ist es wichtig, achtsam miteinander umzugehen. Wenn dennoch Krisen eintreten, können diese schnell und flexibel bearbeitet werden.

Was bedeutet „Kultur“?

Um einen umfassenden Schutz für die Menschen, für die die Kirche Verantwortung trägt, zu sichern und zu gewährleisten, ist der Blick auf die herrschende Kultur zu lenken. Die Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten Akteur*innen der Kirche, hier: Gemeinde- und Dekanatsbezirk, gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und in ihrem Handeln hergestellt wird. Sie ist nichts Fixes, sondern verändert sich ständig, ist also dynamisch und prozesshaft. Sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Akteur:innen grundsätzlich miteinander teilen. Als Teil der Prävention sexualisierter Gewalt wollen wir uns als ELKB auf den Weg hin zu einer Kultur der Achtsamkeit machen.

Merkmale einer Kultur der Achtsamkeit

Die Kultur der Achtsamkeit kennzeichnet sich durch sechs Merkmale:

❶ FEHLERKULTUR

Nicht nur das individuelle Fehlverhalten einzelner Personen wird in den Blick genommen, sondern vor allem die Organisation/Einrichtung als Ganzes. Hier geht es darum, Verständnis für Fehler zu entwickeln und ein offenes Klima im Umgang mit diesen zu schaffen. Dies beinhaltet auch eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern.

❷ BETEILIGUNGSKULTUR

Zur Beteiligungskultur gehören gelebte Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter*innen auftreten und agieren können.

❸ SENSIBILITÄT FÜR ORGANISATIONALE ABLÄUFE

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert in der Komplexität der kirchlichen Strukturen eine Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikationsstrukturen und Räumlichkeiten.

④ VERMEIDUNG VON VEREINFACHENDEN ERKLÄRUNGEN

Das schließt eine erhöhte Aufmerksamkeit mit ein, nicht stur der arbeitsalltäglichen Routine zu folgen, sondern diese immer wieder kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten. In einer eingelebten Kultur der Achtsamkeit wird dies als willkommen wahrgenommen und als Bereicherung erlebt. Konkret bedeutet dies u.a. das Vermeiden von Klischees und Schubladendenken, sowie die Vermeidung von Verallgemeinerungen.

⑤ WAHRUNG DER HÖCHSTPERSÖNLICHEN RECHTE

Die höchstpersönlichen Rechte von Kindern, Jugendlichen, Menschen, die uns vertrauen, und Mitarbeitenden müssen geschützt, gesichert und stets gewahrt werden. Gleichzeitig müssen diese Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse.

⑥ SICHERUNG VON VOICE-, CHOICE- UND EXIT-OPTIONEN

Gerade angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie der Kirche ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice), und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit).

Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z. B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

6.3 Baustein_ Partizipation

Es ist gut und wichtig, Menschen an den Entscheidungen zu beteiligen, die sie betreffen, wo immer das möglich ist. Es lohnt sich, gemeinsam mit den Zielgruppen zu überlegen, wie und wo Beteiligung möglich ist, und auch klar zu kommunizieren, wo sie nicht oder nur eingeschränkt vorhanden ist.

Die Erfahrung, sich erfolgreich in Beteiligungsverfahren einbringen zu können, erzeugt eine offene, vertrauensvolle Atmosphäre und erleichtert es sowohl Kindern und Jugendlichen als auch Mitarbeitenden, offen Situationen anzusprechen, in denen sie Grenzüberschreitungen erlebt oder beobachtet haben. Wenn Gefühle und Bedürfnisse als grundsätzlich berechtigt akzeptiert werden, werden Grenzüberschreitungen bewusster wahrgenommen, und die Verbalisierung fällt leichter.¹²

Was bedeutet das praktisch?

Damit Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte im Alltag umgesetzt werden, müssen die strukturellen Voraussetzungen dafür gegeben sein oder geschaffen werden.

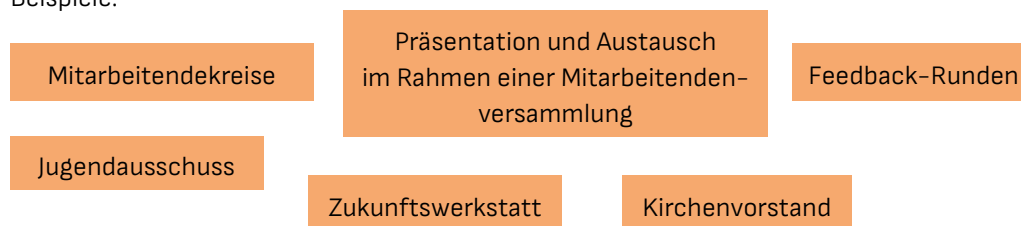
→ **Leitung:** Wo immer es möglich ist, werden Entscheidungen partizipativ getroffen. Damit dies gelingt, wird eine Art der Kommunikation eingeübt, die freie und ehrliche Meinungsäußerung fördert.

→ **Hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende:** Dienst- oder Teambesprechungen sind selbstverständlich. Aufgaben werden transparent und passend zu den Kompetenzen und Verantwortlichkeiten verteilt. Alle halten sich an gemeinsam getroffene Absprachen.

→ **Menschen aus den Zielgruppen:** Sie wissen um ihr Recht, gehört und einbezogen zu werden. Entscheidungen, die sie betreffen, werden mit ihnen getroffen, und der Ablauf wird transparent gemacht. Formate wie Mitgliederkonferenzen, Jugendausschüsse, oder Kinder- und Jugendvertreter*innen im Kirchenvorstand unterstützen dies.

Wichtig ist: Eine Beteiligungskultur muss vorgelebt werden. Kinder und Erwachsene spüren gleichermaßen, ob ihre Meinung ernstgenommen und wertgeschätzt wird, oder ob ihre Vorschläge nur pro forma angehört werden. Spürbar wird das im persönlichen Kontakt, im Leitbild, auf der Homepage, bei Aufrufen zur Mitarbeit und an vielen anderen Stellen.

Beispiele:



12 | Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Hrsg: Diakonie Deutschland, EKD, (2014) S. 38.



GUT ZU WISSEN

Die UN-Kinderrechtskonvention spricht jedem Kind das Recht zu, dass seine Meinung in Angelegenheiten, die es betreffen, gehört und berücksichtigt wird.¹³ – Auch in der Kirche haben Kinder, Jugendliche dieses Recht, das analog für alle Menschen gilt, also auch für Schutzbefohlene und Betroffene.

Wo es noch nicht gelebte Realität ist, muss sich das ändern. Wo dieses Recht gelebte Realität ist, erleben die Menschen Selbstwirksamkeit und Bestätigung, identifizieren sich stärker mit der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) und erleben Demokratie.

13 | „Artikel 12: Berücksichtigung des Kindeswillens (1) Die Vertragsstaaten sichern dem Kind, das fähig ist, sich eine eigene Meinung zu bilden, das Recht zu, diese Meinung in allen das Kind berührenden Angelegenheiten frei zu äußern, und berücksichtigen die Meinung des Kindes angemessen und entsprechend seinem Alter und seiner Reife.“



Anleitung zum Vorgehen für den Baustein Partizipation

Überlegen Sie:

- Welche Zielgruppen nehmen unsere Angebote wahr und in welcher Form beteiligen wir diese bereits partizipativ? Wo beteiligen wir sie bisher nicht?
- Was hat uns bisher gehindert, die jeweilige Gruppe zu beteiligen (mangelnde Zeit, fehlende Methoden, keine Notwendigkeit gesehen, anderer Führungsstil etc.)? Sind diese Faktoren noch gültig, oder möchten wir hier etwas verändern?
- Welche Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse sollten auf jeden Fall partizipativ besprochen werden?
- Was wären dazu passende, niedrighschwellige Partizipationsmöglichkeiten?
- Auf welche dieser Formate einigen wir uns? Beschränken Sie sich zunächst auf ein bis drei Formate und erlauben Sie sich, die anderen Erkenntnisse festzuhalten und erst nach und nach in die Tat umzusetzen.

Weiteres Material zum Baustein Partizipation finden Sie hier:



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext Partizipation
- Möglichkeiten der strukturellen Partizipation, die es bei Ihnen gibt (z.B. Jugendausschuss, Mitarbeitendenkreis, Kirchenvorstand)
- Themen aus dem Risiko- und Potentialanalyse-Fragebogen, an denen Sie partizipativ arbeiten wollen



Anhang_ Beispieltext

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Partizipation

Wir als Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) möchten Mitarbeitende und Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. **Es ist uns bewusst**, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder (Klienten etc.) umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine **offene und akzeptierende Haltung** gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können.

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist uns wichtig **transparent zu machen**, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen die Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Partizipation findet auf folgenden Ebenen statt:

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

6.4 Baustein_ Verantwortung und Zuständigkeiten

Die Haltung der Leitung zum Umgang mit sexualisierter Gewalt ist entscheidend. Misst sie dem Thema große Bedeutung zu, werden sich auch die anderen Menschen vor Ort intensiver mit Prävention sexualisierter Gewalt befassen.

Außerdem kann die Art der Leitung selbst präventiv wirken. Wo die Leitung liegt, liegt auch die Macht. Mit dieser muss verantwortlich umgegangen werden, weil Machtgefälle immer das Risiko des Missbrauchs bergen. Machtgefälle können nicht per se verhindert werden, aber man kann transparent und sensibel mit ihnen umgehen. Wenn beispielsweise anschaulich gemacht wird, wie Entscheidungen getroffen werden und wo welche Kompetenzen liegen, verringert das die Gefahr des Machtmissbrauchs. Darüber hinaus kann die Leitung wesentlich dazu beitragen, dass eine Atmosphäre entsteht, in der kritische Rückfragen erlaubt sind, in der es Möglichkeiten der Beschwerde gibt, in der Menschen um ihre Rechte wissen und mit Fehlern offen umgegangen wird. Wo die Leitung eine Kultur der Achtsamkeit lebt, beziehungsweise unterstützt, ist dies ein wichtiger Beitrag zu gelingender Prävention. Zur Leitungsverantwortung gehört auch die Anfertigung des individuellen Schutzkonzeptes.

DIE LEITUNG SOLL ...

- *eine Arbeitsgruppe Schutzkonzept ins Leben rufen*
- *selbst Mitglied der Arbeitsgruppe Schutzkonzept sein*
- *zeitliche (und personelle) Ressourcen zur Verfügung stellen für die Erarbeitung, für die Auswertung und möglicherweise später notwendige Anpassungen*
- *dafür sorgen, dass möglichst viele verschiedene Perspektiven und Blickwinkel einbezogen werden (Partizipation)*
- *den Ablaufplan im Blick behalten*
- *die schriftliche Version des individuellen Schutzkonzeptes an die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB mailen (praevention@elkb.de)*
- *das Schutzkonzept immer wieder überprüfen und aktualisieren*



Bei aller Leitungsverantwortung gilt aber auch: Leitungsverantwortliche sollen mit der Präventions- und Interventionsarbeit vor Ort nicht allein gelassen werden. Überlegen Sie deshalb: Gibt es Menschen in Ihrem Umfeld, die sich als Präventionsbeauftragte (für den Dekanatsbezirk) oder Ansprechpersonen (vor Ort) eignen würden?

Auch Ansprechpersonen müssen nicht in jeder Kirchengemeinde oder Institution einzeln berufen sein. Regionen können sich zusammenschließen. Dies können kleine Dekanatsbezirke, Regionen eines Dekanatsbezirkes oder auch Gemeindeverbände sein.

Im Anhang finden Sie die Beschreibung der*des Präventionsbeauftragten und der Ansprechperson



Anleitung zum Vorgehen für den Baustein Verantwortung und Zuständigkeiten

- ➊ Vergegenwärtigen Sie sich die Aufgabenbeschreibungen für Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragte.
- ➋ Als Kirchengemeinde informieren Sie sich bitte, wer Präventionsbeauftragte*r für den Dekanatsbezirk ist.
- ➌ Diskutieren Sie, wie es für Sie in Ihrer Struktur, mit Ihren Ressourcen, machbar ist, die Rolle der Ansprechpersonen zu besetzen. Wenn eine Besetzung vor Ort nicht möglich ist, besprechen Sie die Möglichkeit auf regionaler Ebene.
- ➍ Fragen Sie mögliche Kandidat*innen für diese Aufgabe an.
- ➎ Stehen Kandidat*innen für die Aufgabe zur Verfügung, sollen sie durch ihr zuständiges Leitungsgremium offiziell berufen werden.
- ➏ Führen Sie ein Beauftragungsgespräch mit der Ansprechperson (Einrichtungen und Dekanatsbezirke auch mit der*dem Präventionsbeauftragten), in dem Sie die Aufgaben verdeutlichen. Informieren Sie sie über die Fortbildungsmöglichkeiten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, im speziellen die Einführungsseminare und über die Anbindung zur Fachstelle.
- ➐ Beraten Sie, über welche Kommunikationsmöglichkeiten die Ansprechpersonen erreichbar sein sollen (z. B. Kummerkasten, Funktions-Emailadresse der ELKB, Prepaid-Handy).
- ➑ Überlegen Sie, wie alle Infos rund um die Ansprechpersonen und die damit verbundenen Beratungsmöglichkeiten kommuniziert werden, damit alle davon erfahren (Homepage, Gemeindebrief, ...). Nutzen Sie auch das Musterplakat im Anhang als Vorlage (siehe Anhang S. 50).
- ➒ Melden Sie den Namen und Kontaktdaten Ihrer Ansprechperson(en) und Präventionsbeauftragten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt unter praevention@elkb.de.



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

- Den angepassten bzw. ausgefüllten Beispieltext „Verantwortung und Zuständigkeiten“
- wie und wo Sie Informationen über die Beratungsmöglichkeiten der Ansprechperson/en kommunizieren und wie Sie die Ansprechperson/en bekannt machen wollen (Plakate, Publikationen, Homepage, persönliche Begegnungsmöglichkeit bei Veranstaltungen ...)



Anhang_ **Beispieltext**
Anhang_ **Aufgabenbeschreibungen**
Anhang_ **Beispielplakat für Ansprechpersonen**

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.

Anhang Beispieltext / Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei dem Vertretungsorgan des Rechtsträgers. Unser Kirchenvorstand (Dekanatsausschuss, Einrichtungsleitung) hat sich diesem Thema in besonderer Weise verschrieben. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden. Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen. Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes festgehalten.

Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Kirchenvorstand (Dekanatsausschuss, Einrichtungsleitung) in der Sitzung vom berufen.

Die Ansprechpersonen und deren Kontaktmöglichkeiten sind:

.....

.....

.....

.....

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten: die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle .help sowie regionale Fachberatungsstellen.



In unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

HANDY

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Handy von der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück. Die Mailboxnachricht sowie die Kontaktdaten sind spätestens binnen eines Monats zu löschen.

Bei Fragen im Datenschutz wenden Sie sich an den örtlichen Datenschutzbeauftragten.

FUNKTIONSEMAILADRESSE

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie könnte folgenden Aufbau haben: ansprechperson.namekg-ort@elkb.de.

Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

(An dieser Stelle können weitere Kontaktmöglichkeiten eingefügt werden.)

FORTBILDUNG UND VERNETZUNG

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unsere Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung).

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind **Themenwächter*innen**. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“.

Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt.

Sie werben für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten und deren Kontaktmöglichkeiten sind:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Anhang / Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

Präventionsbeauftragte

BEAUFTRAGUNG

Geeignete Personen sowie deren Vertreter*innen werden durch die Leitung des Trägers benannt. Auf kirchlicher Ebene empfehlen wir, die*den Beauftragten durch die Gesamtkonferenz (früher erweiterte Pfarrkonferenz) zu wählen.

Die Beauftragung ist im Dienstumfang zu berücksichtigen, ähnlich wie bei Dekanatsjugendpfarrer*innen.

Dies setzt die Besetzung durch haupt- bzw. nebenberufliche (HB) Personen voraus.

Darüber hinaus können auch besonders geeignete Ehrenamtliche (EA) für diese Aufgabe gewählt und berufen werden. Idealerweise ist zu empfehlen diese Position von einer EA und HB im Tandem zu besetzen.

RECHTLICHE STELLUNG VON PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTEN

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeiten sind Präventionsbeauftragte unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle und/oder Dienstvorgesetzten gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

ANFORDERUNGSPROFIL FACHLICHE QUALIFIZIERUNG

Nach ihrer Benennung müssen die Präventionsbeauftragten im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag.

Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt.

Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben an den regelmäßigen Vernetzungstreffen, die durch die Fachstelle angeboten werden, teilzunehmen.

PERSÖNLICHE EIGNUNG

- keine Berührungspunkte mit dem Thema „Sexualität“ und „Sexualisierter Gewalt“
- Sprachfähigkeit zum Thema „Sexualität“ und „Sexualisierter Gewalt“
- Freundliche Beharrlichkeit für das Thema einzustehen
- Einblick in und Vertrautheit mit kirchliche/n Strukturen
- Bewusstsein, Teil der ELKB zu sein und die Kirche auch nach außen zu vertreten
- Psychische Stabilität
- Bereitschaft zur eigenen Weiterbildung

AUFGABENFELD GRUNDLAGE

Präventionsbeauftragte müssen sich gut in der konkreten kirchlichen Struktur vor Ort auskennen bzw. sich diesbezüglich rasch einarbeiten.

Sie machen sich außerdem mit den regional zuständigen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden bekannt.

Die Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten werden an die Fachstelle gemeldet. Die Präventionsbeauftragten sind über ihre Kontaktdaten zu erreichen.

Sie müssen mit der Fachstelle vernetzt sein.

EINSATZBEREICH

Die Größe der zu betreuenden Fläche soll die eines Dekanatsbezirks nicht überschreiten. Wünschenswert ist in großen Dekanaten die Betreuung innerhalb von Regionen (wie Augsburg) oder Prodekanaten (wie Nürnberg). Darüber hinaus kann sich das Gebiet aber auch auf ein Arbeitsfeld und/oder Einrichtung beziehen, welches nicht in der Struktur Gemeinde/ Dekanat abgebildet ist.

AUFGABEN DER PRÄVENTIONSBEAUFTRAGTEN

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt im Blick bleibt.
- Sie kennen den von der Fachstelle bereit gestellten Interventionsleitfaden und achten darauf, dass die Daten des Interventionsteams im eigenen Schutzkonzept aktuell bleiben bzw. bei Änderungen an alle Kirchengemeinden und Einrichtungen kommuniziert werden.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden der Kirche die Meldewege (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen, wie z.B. Jugendamt oder Ansprechperson, bekannt sind.
- Präventionsbeauftragte sind Mitglied im Interventionsteam.
- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle eigener Befangenheit darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen (z. B. Präventionsbeauftragte Nachbardekanat).
- Zudem sollen sie Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote initiieren. Dafür können sie Multiplikator*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen regelmäßig geschult werden.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie NICHT automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei Verdachtsfällen beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.
- Auf Anfrage können sie den Prozess der Erstellung des individuellen Schutzkonzepts begleiten und beraten.
- Die Verantwortung für die Erstellung des Schutzkonzepts und die Bereitstellung aktueller Kontaktdaten des Interventionsteams, der Ansprechpersonen usw. liegt beim Leitungsverantwortlichen. Daher müssen diese dem Präventionsbeauftragten umgehend personelle Veränderungen melden (Bringschuld).

- Auch personelle/strukturelle Änderungen vor Ort, müssen von Seite der Kirchengemeindeleitung (Dekanats- Bezirks- bzw. Einrichtungsebene) an den*die Präventionsbeauftragten weitergeleitet werden.

Ansprechpersonen

BEAUFTRAGUNG

Ansprechpersonen werden vom kirchlichen Leitungsgremium (Kirchenvorstand, Dekanatsausschuss etc.) berufen.

Wenn möglich, sollen zwei Personen, möglichst gemischtgeschlechtlich und eine ehrenamtliche und eine hauptberufliche Person, berufen werden.

Sie berichten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheit jährlich in diesem Gremium und werden in ihrem Amt bestätigt.

RECHTLICHE STELLUNG VON ANSPRECHPERSONEN

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeit als Ansprechpersonen sind sie unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

ANFORDERUNGSPROFIL FACHLICHE QUALIFIZIERUNG

Nach ihrer Berufung müssen die Ansprechpersonen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Einführungsseminar für Ansprechpersonen teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben, an regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen mit kollegialer Beratung teilzunehmen.

Das Einführungsseminar, die Fachtage und fortführend moderierte kollegiale Beratung werden von der Fachstelle angeboten.

Die Ansprechperson muss in Seelsorgegeheimnis- und Datenschutzbelangen unterwiesen sein.

Der Träger soll bei Bedarf der Ansprechperson Supervision ermöglichen.



PERSÖNLICHE EIGNUNG

- keine Berührungsängste mit dem Thema „Sexualität“ und „Sexualisierter Gewalt“
- Sprachfähigkeit zum Thema „Sexualität“ und „Sexualisierter Gewalt“
- psychische Stabilität
- Verschwiegenheit
- wenn möglich Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Bereitschaft zur Weiterbildung

AUFGABENFELD

GRUNDLAGE

In Abgrenzung zur Vertrauensperson der Evangelischen Jugend und der Vertrauensperson im Kirchenvorstand wird das Wort „Ansprechperson“ verwendet. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden an die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet.

Ansprechpersonen erhalten auf Wunsch eine dienstliche Telefonnummer (PrePaid; Finanzierung durch den Träger). Es wird empfohlen Sprechzeiten zu veröffentlichen und eine Mailbox einzurichten.

Der Träger ermöglicht der Ansprechperson bei Bedarf Supervision und übernimmt die Kosten.

Ein jährliches „Dankeschön“ ist vorgesehen (Träger).

Wie wird bekannt, wer Ansprechperson ist? Die Ansprechperson ist im individuellen Schutzkonzept benannt und ihre Kontaktdaten sollen auf Gemeinde- und Dekanatsebene sowie in Einrichtungen bekannt gemacht werden (Homepage, Gemeindebriefen, Plakate etc.).

EINSATZBEREICH

Die Ansprechpersonen sollen für „Regionen“ innerhalb des Dekanats, z. B. in Gemeindeverbänden / Nachbarschaften zuständig sein. Bestehende Strukturen können genutzt werden. Auch trägerübergreifende und überregionale Vereinbarungen sind denkbar.

Eine mögliche Zusammenführung des Amtes der Ansprechperson mit den Vertrauenspersonen der evangelischen Jugend wäre denkbar.

AUFGABEN DER ANSPRECHPERSON

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden.
- Die Ansprechperson unterstützen von sexualisierter Gewalt Betroffene bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort (im Sinne von Clearing).
- Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehören Zuhören und Clearing, d.h. u.a. Vermitteln an die Ansprechstelle in der Fachstelle, in konkreten Notfallsituationen an das Hilfeteléfono der zentralen Anlaufstelle .help sowie regionale Fachberatungsstellen.
- Es sollte grundsätzlich die Bereitschaft zur persönlichen Begegnung mit Betroffenen bestehen.
- Ansprechpersonen sind verpflichtet, im Falle eigener Befangenheit die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen z.B. an die Ansprechstelle der ELKB oder Fachberatungsstellen verweisen.



WEITERES

Es können Stellen kombiniert werden, wie z. B. Multiplikator*in und, jedoch nicht das Amt der Ansprechperson und der*des Präventionsbeauftragten.

Anhang / Beispielplakat Ansprechpersonen



Ansprechpersonen unserer Kirchengemeinde / Einrichtung




Vorname, Name Vorname, Name

**Unser Grundsatz:
Wir sind auf der Seite der Betroffenen!**


Was machen wir?

- Wir sind für alle da, die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben.
- Wir hören zu, schenken Glauben, unterstützen und helfen weiter.
- Wir stehen in Kontakt mit vielen Fachberatungsstellen.

Wie sind wir erreichbar?

-  0171. ...
-  ansprechperson.namekg-ort@elkb.de
-  [www.de](http://www...de)

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern 

6.5 Baustein_ Präventives Personalmanagement

Alle Mitarbeitenden einer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) müssen sensibel für das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ sein. Personen sollen nicht aus Unachtsamkeit Grenzen anderer Menschen überschreiten. Täter*innen sollen keinen Zugang zu Kirchengemeinden und deren Einrichtungen erhalten. Deshalb soll Mitarbeitenden schon zu Beginn ihrer dienstlichen Tätigkeit vermittelt werden, wie wichtig der Schutz der Menschen vor sexualisierter Gewalt ist. Täter*innen werden so im Erstkontakt schon einen Widerstand spüren: „Hier würde ich es nicht leicht haben“.

Die Verantwortung für Gewinnung und Auswahl des Personals liegt bei der Leitung. Während des Auswahl- und Einstellungsverfahrens werden die Bewerber*innen auf ihre persönliche Eignung hin überprüft. Sehr schnell sollen neue Mitarbeitende Leitbild, Organisationskultur und Schutzkonzept kennenlernen. Ihnen werden dadurch ihre Rechte und Pflichten klar und dass der Verhaltenskodex dieser Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) verbindlich ist.

Bestandteile präventiven Personalmanagements:

- Personalauswahl und Einstellung
- Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gemäß § 4 Abs. 3 Präventionsgesetz der ELKB
- Verhaltenskodex (mit Unterschrift)
- Einarbeitung, Schulung, Belehrung und Mitarbeitendenjahresgespräch
- regelmäßige Thematisierung von Prävention sexualisierter Gewalt
- Angebot von Supervision

Was bedeutet das praktisch?

WER?

Präventives Personalmanagement hat alle beruflichen und ehrenamtlichen Personen im Blick. Nicht zu vergessen sind dabei auch befristet tätige Personen wie zum Beispiel Praktikant*innen und Hospitant*innen.

WIE?

Beachten Sie bereits bei der Auswahl von Mitarbeiter*innen den Aspekt des Kinderschutzes. Benennen Sie das Thema sexualisierter Gewalt. Sprechen Sie spätestens beim Bewerbungsgespräch darüber, dass man in der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) für das Thema sensibilisiert ist.

Bewerbungsgespräch

- Machen Sie die Haltung ihrer kirchlichen Dienststelle in Bezug auf sexualisierte Gewalt gemäß ihrem Leitbild deutlich.
- Besprechen Sie den Verhaltenskodex zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und dass dieser unterschrieben werden muss (Anhang S. 61).
- Stellen Sie Fragen an die Bewerber*innen zu ihrer Haltung gegenüber grenzverletzendem Verhalten und zu ihrer Einstellung in Bezug auf sexualisierte Gewalt. Beispielsweise „Wie würden Sie handeln, wenn ...?“, „Wie gehen Sie mit dem in der Beziehung zu Kindern entstehenden Machtgefälle um?“, „Wie reagieren Sie auf Beschwerden und Beteiligungswünsche von Kindern und Eltern?“, „Welches Wissen und welche Erfahrungen haben Sie über bzw. mit (sexualisierter) Gewalt?“

Beachten Sie außerdem:

- Gibt es Lücken im Lebenslauf?
- Gibt es häufige Stellenwechsel? Wenn ja, was sind die Gründe dafür?

Holen Sie sich mit dem Einverständnis der Bewerber*innen Referenzen der vorherigen Arbeitgeber*innen ein.

Die*der Bewerber*in muss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor Aufnahme der Tätigkeit vorlegen.

Einarbeitung

- Das Schutzkonzept ist fester, verbindlicher Bestandteil der Einarbeitung: Drücken Sie es nicht nur in die Hand des*der neuen Mitarbeitenden, sondern besprechen Sie die Inhalte.
- Die Teilnahme an einer Basisschulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt ist Pflicht.
- Die neuen Mitarbeitenden lernen Verfahrensabläufe kennen. Sie bekommen vermittelt, wer wofür zuständig ist und wie die Entscheidungswege sind. Sie erfahren, dass kollegiales Nachfragen und Reflektieren zum Arbeitsalltag gehören und fester Bestandteil des kollegialen Miteinanders sind.

Schulung

- Fortbildungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ sind verpflichtend. Fortbildungen sollen in regelmäßigen Abständen (etwa alle fünf Jahre) aufgefrischt werden.
- Das Mitarbeitendenjahresgespräch ist ein geeigneter Zeitpunkt, um die Themen des Schutzkonzeptes aufzunehmen. Bei Bedarf wird hier zu einer Fortbildung angeregt.
- Gibt es einen Vorfall oder Anlass, wird das Schutzkonzept in Dienstbesprechungen einbezogen.

Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung:

- Mit ihrer Unterschrift bejahen die hauptberuflichen wie ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Inhalte des Verhaltenskodex (Anhang S. 61).



Dokumentation

Dokumentieren Sie ...

... die Teilnahme der Mitarbeitenden an der Basisschulung sowie an weiteren Fortbildungen zum Thema

... die (Wieder-)Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (siehe QR-Code S. 54)

... bei beruflichen Mitarbeitenden ist die Personalakte der richtige Ort für die Dokumentation. Für Ehrenamtliche ist dies in geeigneter Art und Weise zu dokumentieren.

Supervision

- Einzel- und Gruppen-Supervision sind ein geeigneter Ort um den Umgang miteinander sowie Fragen und konkrete Situationen zum Thema „Nähe und Distanz“ im Arbeitsalltag zu klären. Sollte es zu Verdachtsfällen von Grenzverletzungen und/oder sexuellen Übergriffen kommen, gibt es dort die Möglichkeit sich mehr Klarheit zu verschaffen.
- Konkrete Fälle können in der Fallsupervision besprochen werden.
- Dafür müssen dementsprechend zeitliche und finanzielle Ressourcen für Mitarbeitende zur Verfügung gestellt werden.

Umgang mit Ehrenamtlichen, Praktikant*innen und Hospitierenden

- Auch ehrenamtliche Mitarbeitende im Sinne des Ehrenamtgesetzes (RS 802¹⁴) müssen eingearbeitet und zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ fortgebildet werden.
- Schauen Sie sich gemeinsam den Verhaltenskodex an und lassen ihn unterschreiben.
- Ehrenamtliche müssen, wenn sie in ihrer Tätigkeit Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen oder anderen vulnerablen Personengruppen (wie z. B. Menschen mit Behinderungen oder Geflüchtete) haben und bestimmte Kriterien (Art, Dauer, Intensität des Kontaktes) erfüllen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Auch wenn ihre Tätigkeit seelsorgliche Aufgaben beinhaltet (wie z. B.

Besuchsdienst) ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses notwendig.

- Auch für Ehrenamtliche gibt es die Möglichkeit für Supervision (www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de/supervision-fuer-ehrenamtliche/) und sollte bei Fragen zu Nähe und Distanz zur Klärung von Verdachtsfällen bei Grenzverletzungen auch genutzt werden.

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (gemäß § 4 Abs. 3 Präventionsgesetz der ELKB)

- Wie bereits erwähnt, müssen hauptberufliche und nach bestimmten Kriterien auch ehrenamtliche Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- Grundlage dafür ist, dass Kirchengemeinden (Dekanatsbezirke, Einrichtungen) einschlägig vorbestraften Personen keine Tätigkeit in Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und weiteren vulnerablen Gruppen übertragen dürfen (vgl. § 72a SGB VIII; § 4 PräVG; § 12 Abs. 6 DiVO).
- Für die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses bedürfen die Mitarbeitenden der Aufforderung durch die Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung).
- Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens tragen die Bewerber*innen die Kosten dafür. Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses übernimmt der*die Arbeitgeber*in die Kosten. Ehrenamtliche können bei der Beantragung gleichzeitig auch die Kostenfreiheit beantragen.
- Die Vorlage der erweiterten Führungszeugnisse muss dokumentiert und regelmäßig überprüft werden. Sie unterliegt strengen Regeln des Datenschutzes.
- Weitere Informationen zur Notwendigkeit, Beantragung und Dokumentation von erweiterten Führungszeugnissen finden Sie in den durch einen QR-Code verlinkten Anhang auf S. 54.

14 | Siehe Praxishilfe Ehrenamt, S. 82ff. bzw. Art. 12 und 15 der Kirchenverfassung



Anleitung zum Vorgehen für den Baustein Präventives Personalmanagement:

- ❶ Vergewenwärtigen Sie sich, welche Kreise von Mitarbeitenden Sie in Ihrer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) haben.
- ❷ Als Kirchengemeinde: Bringen Sie in Erfahrung, ob Ihr Dekanat für Sie bereits den Baustein erarbeitet hat. Passen Sie ihn dann an die Gegebenheiten vor Ort an.
Als Einrichtung und Dekanatsbezirk: Besprechen Sie die Inhalte unter der Überschrift Präventives Personalmanagement „Was bedeutet das praktisch?“.
- ❸ Überlegen Sie, wie Sie jeden der Prozesse in Ihrer Struktur alltagsnah umsetzen (Bewerbung, Einarbeitung, Schulung, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtung, erweitertes Führungszeugnis).



Halten Sie in Ihrem Schutzkonzept fest:

Als Kirchengemeinde (den ggf. angepassten) Text Ihres Dekanats.

Als Einrichtung und Dekanatsbezirk:

- wie das Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ bei Bewerbung und Einarbeitung eingebaut wird. Wichtig hierbei: Sowohl für ehrenamtliche als auch für hauptberufliche Mitarbeitende soll das Thema bei Tätigkeitsbeginn eine Rolle spielen.
- wie in Ihrer Struktur sichergestellt wird, dass alle Mitarbeitenden an Schulungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ teilnehmen und wie Sie das dokumentieren.
- wie und wann Sie den Verhaltenskodex ins Gespräch bringen und seine Unterzeichnung fordern. Außerdem, wie Dokumentation und Aufbewahrung bei Ihnen ablaufen soll.
- wie Sie den Prozess zur Einsichtnahme der Führungszeugnisse organisieren, wie Sie die Einsichtnahme dokumentieren und von welchen Personen Sie ein Führungszeugnis einsehen lassen.



Anhang_ Beispieltext

Anhang_ Broschüre: Kein Raum für Missbrauch der UBSKM

Anhang_ Musterantrag und weiteres Material zum Führungszeugnis



Die aufgeführten Anhänge
finden Sie mit diesem QR-Code.

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Beispieltext / Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche, sowie ein Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitendenvertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.

- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Auswahl- und Einarbeitungsverfahren.

- Im Erstgespräch werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Ebenfalls im Erstgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Interessierten ausgehändigt. Vor der ersten Beschäftigung im Ehrenamt unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (Einarbeitungsphase) wird der*die neue Ehrenamtliche durch Hauptberufliche oder erfahrene Ehrenamtliche begleitet.

- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist. – Zwei Beispiele (*bitte nach Bedarf ändern bzw. ausführen*):

a) In unserer Kirchengemeinde ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vor der Teilnahme an Jugendfreizeiten notwendig.

b) Bei gelegentlicher Beteiligung, bei der es zu keiner 1:1-Situation kommt, wie z. B. an der Ausgabe des Kaffees nach dem Gottesdienst, ist die Vorlage nicht notwendig.

Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der Personalakte bzw. Ehrenamtsakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende (z.B. Eltern, Fachkräfte) und Praktikant*innen ohne Vertrag (z.B. Schüler*innen) erfolgt mindestens eine Selbstaukunfts-erklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal in der Kirchengemeinde tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

6.6 Baustein_ Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Unsere Arbeit ist geprägt von der Nähe zu den Menschen, die uns anvertraut sind und die uns vertrauen. Ohne diese Nähe kann Beziehungsarbeit nur schwer gelingen. Gleichzeitig sind wir in der Verantwortung, die nötige Distanz, die eine professionelle Arbeit erfordert, zu wahren. Ein Verhaltenskodex dient dabei der Unterstützung für ehrenamtliche und berufliche Mitarbeitende, professionelle Beziehungen im Hinblick auf ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang miteinander regelmäßig zu reflektieren.

Ein Verhaltenskodex benennt Verhaltensgrundsätze, die in dieser Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) gelten. Er dient als Orientierungsrahmen für einen achtsamen und grenzachtenden Umgang miteinander. Neben den Verhaltensgrundsätzen formuliert er auch Regelungen für Situationen, die für sexualisierte Gewalt und jegliche Form der Grenzüberschreitung ausgenutzt werden können.

Der Verhaltenskodex muss allen Mitarbeitenden bekannt sein, regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft werden und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Die Mitarbeitenden sollen den Verhaltenskodex (siehe Anhang, S. 61) unterschreiben und so für sich als verbindlich erklären.

Der Verhaltenskodex dient auch als Grundlage, um für die verschiedenen Zielgruppen, Arbeitsformen und Angebotsformate konkrete Regelungen für Handlungsabläufe abzuleiten (z. B. für Konfirfreizeiten, Besuchsdienste, Seelsorgegespräche).

Wenn es um die Ausgestaltung von Nähe und Distanz geht, kann die Voice-, Choice- und Exit-Option hilfreich sein.

GUT ZU WISSEN

Die Voice-, Choice- und Exit-Option

Die Kultur der Achtsamkeit beschreibt zum Schutz der Rechte von Kindern und Jugendlichen die sogenannte Voice-, Choice- und Exit-Option. Wir erweitern dies als ELKB auf alle Menschen, die uns vertrauen.

Voice meint das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse äußern zu können, aber auch Kritik und Änderungsvorschläge mitzuteilen, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

Choice bedeutet, dass die betreffende Person immer die Wahl haben muss, ob sie sich in der Situation befinden will oder nicht.

Exit bietet den Anwesenden die Möglichkeit, jederzeit aus einer Situation aussteigen zu können. Diese Option sichert, dass die Grenzen der Einzelnen gewahrt werden. Ein vereinbartes Zeichen wie „**Stopp**, das mag ich nicht“ kann dabei genauso hilfreich sein wie die „Kultur der offenen Tür“ in Gruppenräumen.



6.6

Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Prävention sexualisierter Gewalt muss auch den digitalen Raum einschließen. Der zunehmende Gebrauch von digitalen Medien hat die Art und Weise verändert, wie Menschen miteinander kommunizieren und interagieren.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten, birgt der digitale Raum Risiken. Beispielsweise werden Messenger immer wieder für übergreifige Kommunikation und Onlinedienste als Ort für Cybergrooming genutzt oder digitale Medien wie Fotos oder Videos verwendet, um Druck auszuüben.

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, klare Regeln und Leitlinien zu haben, um die Ihnen anvertrauten Menschen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Gewalt und deren Anbahnung im und über den digitalen Raum zu schützen. Diskutieren Sie deshalb, auf welche Leitplanken Sie sich für die digitale Kommunikation und den Austausch privater Daten und Medien verständigen wollen.



Anleitung zur Auseinandersetzung mit dem Baustein Ausgestaltung von Nähe und Distanz

1 VERTRAUT MACHEN

Lesen Sie den Beispieltext Nähe und Distanz, den Verhaltenskodex, sowie die Verhaltensregeln für den digitalen Raum (Anhang).

2 ENTSCHEIDUNG

Überlegen Sie, ob Sie die Texte so übernehmen können. Ggf. ergänzen oder ändern Sie sie.

3 ANREGUNG ZUR DISKUSSION

Wo ein Punkt oder mehrere der Voice-, Choice und Exit-Optionen nicht gegeben sind, weil beispielsweise Veranstaltungen verpflichtend sind (z. B. der Konfikurs, oder noch klarer: in der Schule), ist es umso wichtiger, dass die verbleibende(n) Option(en) gewahrt werden. Überlegen Sie: Wie tragen wir zu einer Kultur und Atmosphäre bei, in der sich Kinder und Jugendliche, aber auch alle anderen Menschen trauen, „den Mund aufzumachen“. Was könnten Verhaltensleitsätze dafür sein?



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den (ggf. angepassten) Beispieltext „Nähe und Distanz“
- den für Ihre Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) übernommenen oder angepassten Verhaltenskodex
- Ihre Verhaltensregeln für den digitalen Raum
- wie alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennenlernen und unterschreiben
- wann Sie Inhalte aus dem Verhaltenskodex thematisieren und wann Sie Ihre Verhaltensregeln für den digitalen Raum besprechen wollen. (z. B. in Teambesprechungen, vor Freizeitmaßnahmen, im Besuchsdienstkreis ...)



Anhang_ **Beispieltext**

Anhang_ **Beispiel für einen Verhaltenskodex**

Anhang_ **Beispieltext Verhaltensregeln für den digitalen Raum**

Anhang_ **Weiteres Material finden Sie durch den QR-Code**



Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Nähe und Distanz

- Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert. *(Verhaltenskodex hier einfügen)*
- Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.
- Zusätzlich achten wir darauf, dass die „Voice-, Choice- und Exitoption“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.
- Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. *(Verhaltensregeln für den digitalen Raum hier einfügen.)*
- Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Wichtiger Hinweis:

Dieser Text wurde schon mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung der ELKB abgestimmt. Der Text kann individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden, benötigt dann aber noch die Zustimmung der jeweiligen MAV vor Ort, insofern kirchliche hauptberufliche Mitarbeitende betroffen sind.



Anhang Beispieltext / Verhaltenskodex der ELKB

Die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹⁵ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende mich an die Ansprechperson(en) oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis.

.....
 ORT, DATUM NAME

.....
 KIRCHLICHE DIENSTSTELLE

15 | § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge
 (1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.
 (2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.
 (3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.



Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern und benutzen für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder deren Sorgeberechtigten eine dienstliche Nummer. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.
- Allen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Mitarbeitende der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dürfen im dienstlichen Kontext nur Kontakt zu Kindern oder Jugendlichen über dienstliche, datenschutzrechtlich freigegebene, digitale Kanäle (z. B. Email, Social-Media-Plattformen) haben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.
- Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Schutzkonzepte
für den digitalen Raum



6.7 Baustein_ Schulung und Fortbildung



Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sollen gemäß Ihren Aufgaben an passenden Schulungen und Fortbildungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ teilnehmen.²³

Was bedeutet das praktisch?

Für die Kinder- und Jugendarbeit bieten viele Jugendwerke oder Jugendringe ehrenamtlich Tätigen ab 15 Jahren die Teilnahme an Grundkursen an. In diesen sogenannten Juleica-Schulungen²⁴ sind die Themen Schutz vor sexualisierter Gewalt und Kinderschutz ein fester Bestandteil.

16 | Orientierung an der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt: §6 Abs. 3: Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt.

17 | Juleica-Schulung ist die Basis für ehrenamtliches Engagement in der Jugendarbeit. Beim Abschluss dieser Schulung können Ehrenamtliche in der Jugendarbeit die Jugendleiter*in-Card beantragen. Sie ist ein einheitlicher und bundesweit gültiger Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeitende in der Jugendarbeit. Sie dient zum einen der Legitimation und als Qualifikationsnachweis, zum anderen aber auch als Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement.

Schulungen und Fortbildungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ können von verschiedenen Mitarbeitenden in regionalen Fachstellen, der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB oder Multiplikator*innen durchgeführt werden. Wir empfehlen, dass Gemeindeverbände, Kirchengemeinden und/oder Dekanatsbezirke sowie Einrichtungen Multiplikator*innen aus ihrer Mitte benennen und ausbilden lassen, um die Schulung ihrer Mitarbeitenden in den Gemeinden (Einrichtungen) sicherzustellen. Eine Möglichkeit ist, hier auch eine Kooperation mit den Erwachsenenbildungswerken vor Ort anzustreben (Anhang Aufgabenbeschreibung Multiplikator*innen, S. 66f).

Insbesondere sind im Rahmenschutzkonzept **Schulungen für Leitungsverantwortliche** genannt. Dies beinhaltet neben einer Basisschulung vor allem die Themen Personalverantwortung und Intervention.

Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragte aus den Kirchengemeinden, Dekanaten und Einrichtungen erhalten ein Einführungsseminar und sollen an den jährlichen Vernetzungstreffen teilnehmen, welche von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB angeboten werden.

MULTIPLIKATOR*INNEN

Multiplikator*innen führen vor allem Basisschulungen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt durch. Kirchengemeinden (Dekanatsbezirke, Einrichtungen) sind dazu verpflichtet, ihre beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden regelmäßig fortzubilden und Wissen aufzufrischen. Dafür braucht es regionale Multiplikator*innen. Diese erhalten von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB eine Ausbildung sowie ausgearbeitetes Schulungsmaterial. Wenn die Multiplikator*innen von einem Rechtsträger der ELKB beauftragt sind, übernimmt dieser die Kosten für die Aus- und Fortbildung des*der Multiplikator*in.



Anleitung zur Auseinandersetzung mit dem Baustein Schulung und Fortbildung

- ❶ Wir empfehlen, zunächst eine Liste aller Personengruppen zu erstellen, die in den unterschiedlichen Bereichen Ihrer Kirchengemeinde (Ihres Dekanatsbezirkes, Ihrer Einrichtung) tätig sind.
- ❷ Vergegenwärtigen Sie sich anhand der Liste aus dem Anhang, zu welchen Inhalten Ihre Mitarbeitenden geschult werden sollen.
- ❸ Als Kirchengemeinde: Bringen Sie in Erfahrung, ob Ihr Dekanatsbezirk den Baustein Schulung und Fortbildung entwickelt hat und passen Sie diesen ggf. an.
Als Einrichtung: Überlegen Sie, ob es Kooperationspartner*innen gibt, mit denen Sie Schulungen und Fortbildungen gemeinsam planen und umsetzen können.
- ❹ Sprechen Sie ggf. Personen an, die geeignet wären, sich als Multiplikator*innen fortbilden zu lassen.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext „Schulung und Fortbildung“
- dass alle Mitarbeitenden, unabhängig davon, ob sie ehrenamtlich oder beruflich aktiv sind, eine Schulung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ benötigen
- wie Sie sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden eine Schulung erhalten und dass Sie die Teilnahme dokumentieren
- Ihre Regelung für neue Mitarbeitende



Anhang_ Beispieltext
Anhang_ Aufgabenbeschreibung
Multiplikator*in

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ erhalten:

- Jugendleiter*innen unter 15 Jahren erhalten im Zuge der Trainee-Ausbildung eine Schulung.
- Jugendleiter*innen ab 15 Jahren sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs des Jugendwerks teilzunehmen und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung.
- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Unser Dekanat bietet einmal im Jahr Schulungen für alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Region an. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten wird, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall inner-

halb des ersten Jahrs der Mitarbeit, geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.

- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Unser Dekanatsbezirk bietet alle zwei Jahre Schulungen für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden an. Dazwischen wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ besucht werden.
- Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat. Dazu legen die jeweiligen Gruppen und Kreise dem Pfarramt Listen mit allen Mitarbeitenden vor.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit in der Kirchengemeinde (im Dekanatsbezirk) ausgeschlossen wird. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.





Anhang / Aufgabenbeschreibungen für Multiplikator*innen

Anmeldeverfahren

Aufgabe von Dekanaten, Kirchengemeinden, Arbeitsfeldern und Einrichtungen der ELKB soll es sein, qualifizierte Personen für die Aufgabe von Multiplikator*innen anzuwerben sowie diese im Fortgang zu beauftragen und zur Ausbildung zu schicken.

Alternativ können sich Interessierte an ihren zuständigen Rechtsträger wenden, sich vorstellen und beauftragen lassen.

Darüber hinaus können sich Interessierte an die Fachstelle wenden und sich, unter Voraussetzung der persönlichen und fachlichen Eignung, für die Multiplikator*innenausbildung anmelden.

Anforderungsprofil

FACHLICHE QUALIFIZIERUNG

Die Multiplikator*innen werden zentral von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt ausgebildet, erfasst, betreut und dauerhaft bei ihrer Arbeit unterstützt.

Verpflichtend ist die Teilnahme an einem 2x2-tägigen Ausbildungsseminar, welches von der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB regelmäßig angeboten wird. Außerdem ist die Teilnahme an jährlich stattfindenden Netzwerktreffen der Fachstelle verpflichtend. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass sie zur weiteren Qualifizierung an weiterführenden, themenbezogenen Schulungen und/oder Fachtagen teilnehmen.

Die Fachstelle bietet kollegiale Beratung an, die auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen werden kann.

PERSÖNLICHE EIGNUNG

- Grundkenntnisse zum Themenbereich „Sexualisierte Gewalt“
- Interesse am Thema
- Sprachfähigkeit zum Thema „Sexualisierte Gewalt“
- psychische Stabilität
- Vermittlungskompetenz
- Erfahrung mit Gruppen- und Schulungsarbeit
- Gruppenleitungskompetenz
- Strukturkenntnisse in Kirche und/oder Diakonie
- Bereitschaft zur Weiterbildung
- Bereitschaft für Netzwerkarbeit und Selbstreflexion

Im Rahmen des Anmeldeverfahrens werden die fachlichen Voraussetzungen durch ein persönliches Gespräch mit Vertreter*innen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB überprüft.

Aufgabenfeld

GRUNDLAGE

Multiplikator*innen sind von ihrer beauftragten Stelle benannt. Darüber hinaus sind ihre Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet. Die Kontakte der Multiplikator*innen werden im Internet auf der Seite der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB veröffentlicht.

EINSATZBEREICH

Multiplikator*innen werden für Schulungen von ihrer beauftragten Stelle (Dekanat, Region, Arbeitsfeld) eingesetzt. Hauptzielgruppe ihrer Schulungen sind Kirchengemeinden und Dekanate mit ihren Mitarbeitenden. Auch Mitarbeitende eines Arbeitsfeldes und/oder einer Einrichtung können geschult werden, welche nicht in der Struktur Gemeinde/Dekanat abgebildet ist.

AUFGABEN

Aufgabe der Multiplikator*innen ist es, hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende in der ELKB zum Thema „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ fortzubilden. Zu diesem Zweck führen sie insbesondere Basisschulungen und im weiteren Verlauf regelmäßige Auffrischungsschulungen durch.

Hierfür wird ihnen ausgearbeitetes Schulungsmaterial zur Verfügung gestellt.

FINANZIERUNG

Soweit die Multiplikator*innen von einem Rechtsträger der ELKB beauftragt sind, übernimmt dieser die Kosten für die Aus- und Fortbildung des*der Multiplikator*in.

Darüber hinaus können Interessierte selbstfinanziert an der Schulung zur Multiplikator*in teilnehmen und auf Honorarbasis Schulungen anbieten.



6.8 Baustein_ Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen



Zum Thema Sexualität sprachfähig zu werden ist das Ziel eines sexualpädagogischen Konzepts. Erst wenn Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende über Sexualität sprechen können, erleichtert es allen Beteiligten Grenzverletzungen und übergreifiges Verhalten mit den eigenen Worten zu benennen. Solch eine sprachliche Unterstützung trägt viel zur Aufdeckung von sexualisierter Gewalt bei.

Ein sexualpädagogisches Konzept beschreibt den Umgang miteinander in allen Bereichen der Sexualität: Wie leben wir unsere Beziehungen? Welche Sprache sprechen wir, wenn wir über Sexualität, Geschlecht etc. reden? Welche Werte verbinden wir mit Sexualität? Wo fördern wir bewusst die Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität?

Wenn Sie mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, brauchen Sie ein sexualpädagogisches Konzept. Die Ausdifferenzierung sexueller Verhaltensmuster sowie die Integration der sexuellen Orientierung stellen zentrale Entwicklungsschritte in dieser Lebensphase dar. Deshalb haben Kinder und Jugendliche ein Recht auf sexuelle Bildung. Das heißt in der Praxis, Kinder und Jugendliche einfühlsam zu begleiten und ihnen Informationen in allen Phasen ihrer Entwicklung anzubieten. Sexuelle Bildung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist mehr eine Frage der Haltung zur ganzheitlichen Entwicklung der Sexualität von Kindern und Jugendlichen, als eine Frage von Methoden.

Die Entwicklung und Einführung eines sexualpädagogischen Konzepts setzt Wissen über Sexualität voraus. Dabei ist die Akzeptanz sexueller Vielfalt eine Grundvoraussetzung. Alle sollen selbstbestimmt ihre Sexualität so leben, wie es ihren Bedürfnissen und Neigungen entspricht, ohne dabei Diskriminierung fürchten zu müssen, soweit die Intimität und Grenzen anderer respektiert werden. Wird mit Kindern und Jugendlichen in einem vertrauensvollen Rahmen über Sexualität gesprochen, steigt auch das Zutrauen, über schambesetzte und schwierige sexualitätsbezogene Themen zu sprechen.

Themen und Inhalte Sexueller Bildung:

- Akzeptanz des eigenen Körpers
- Wahrnehmung eigener Grenzen und Bedürfnisse; Respekt vor den Grenzen und Bedürfnissen anderer
- Akzeptanz der Unterschiedlichkeit der Geschlechter und der sexuellen Orientierung
- Bewusstsein für die Unterschiedlichkeiten von Geschlechtsidentitäten
- Aufbau und Pflege eines gleichberechtigten Verhaltens gegenüber männlichen, weiblichen und diversen Menschen
- Entwicklung eines reflektierten Umgangs mit der Darstellung von Sexualität und Geschlechterrollen in den Medien

Menschen sind sexuelle Wesen von Geburt an, somit ist Sexualität ein Thema jedes Lebensalters. Die Schwerpunkte sind dabei naturgemäß in jedem Lebensalter andere: von Neugier und Unbefangenheit im (Klein-)Kindesalter, über Körperwissen und biologische Veränderungen in der frühen Pubertät, Verhütung, Persönlichkeitsentwicklung, Sinnlichkeit, bis hin zu Körperveränderung im Alter.

Kinder „... brauchen [...] Orientierung und Antworten auf ihre Fragen, damit sie in diesem wichtigen Entwicklungs- und Bildungsbereich nicht allein gelassen sind. Sie werden ermutigt, ihre eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und gegenüber anderen deutlich zu machen. Sie sollen erfahren, dass andere Kinder und Erwachsene Grenzen ernst nehmen und respektieren. Die Mitarbeitenden verhalten sich den Kindern gegenüber achtsam und einfühlsam. Im Umgang wahren sie die persönliche Grenze und Intimsphäre [...]“ eines jeden Kindes.¹⁸

Auch Mitarbeitende, gleich ob beruflich oder ehrenamtlich, sind sexuelle Personen. Sie alle haben unterschiedliche Prägungen und Erfahrungen im Laufe ihres Lebens gesammelt. Diese schlagen sich in ihrer persönlichen Haltung im Umgang mit Sexualität, in Werten und Normen nieder. Um auch hier einen professionellen Umgang zu finden ist es erforderlich, sich dessen bewusst zu sein und die eigenen Prägungen zu reflektieren.

Beispiele für mögliche Gelegenheiten der Auseinandersetzung mit dem Thema Sexualität:

- im Kindergottesdienst (Was mag ich? Gott kennt und liebt mich, wie ich bin ...)
- in der Jugendarbeit (Themenabend bei einer Freizeit, Workshop bei Trainee-Wochenenden)
- im Konfiks (Einheit zu Sexualität als Geschenk Gottes, körperliche Selbstbestimmung, Diversität)
- bei einer Dekanatssynode

18 | BBSK EvKiTa 2022



Anleitung zum Vorgehen für den Baustein Sexualpädagogik

- ➊ Machen Sie sich anhand Ihrer Zielgruppen- und Angebotsaufstellung in Ihrer Risiko- und Potentialanalyse bewusst, ob Sie mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, bei denen die Themen Sexualität, Körperlichkeit und Schamgefühl aufgrund ihrer (unterschiedlichen) Lebensphase und Entwicklung eine wichtige (oft nicht ausgesprochene) Rolle spielen.
- ➋ Überlegen Sie, ob es eventuell weitere vulnerable Zielgruppen (wie z. B. Menschen mit Behinderungen) gibt, mit denen Sie arbeiten und für die es ebenfalls sinnvoll ist, sie in ein sexualpädagogisches Konzept einzubeziehen.
- ➌ Diskutieren Sie: Wie müssen Angebotsformen und Projekte durchgeführt werden, damit ein sensibler Umgang mit den individuellen Grenzen und Bedürfnissen Ihrer Zielgruppen gelingen kann?
- ➍ Überlegen Sie, in welchem Setting und wie Sie das Thema „Sprachfähigkeit zu Sexualität“ mit Ihren Mitarbeitenden besprechen und reflektieren können.
- ➎ Recherchieren Sie, ob es in der Umgebung geschulte Sexualpädagog*innen gibt, die Sie für eine Fortbildung einladen können.



Halten Sie im Schutzkonzept fest

- den angepassten Beispieltext „Sexualpädagogisches Konzept“
- wie und wann Sie das Thema Sexualität in Ihrer Struktur mit Mitarbeitenden und Zielgruppen zur Sprache bringen
- welche Themen Sie in die Arbeit mit den entsprechenden Zielgruppen einbauen



Anhang _ Beispieltext

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Die Auseinandersetzung damit und das Bewusstsein dafür tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen berühren und dementsprechend berücksichtigt werden müssen.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung). Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener



Freizeiten und anderer Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren

Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage. Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z. B. Freizeiten, wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

6.9 Baustein_ Beschwerdemanagement

In Ihrer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) soll ein Beschwerdeverfahren eingerichtet sein. Das Beschwerdemanagement hilft den zu Ihnen kommenden Menschen, Angehörigen und Mitarbeitenden sich mitzuteilen, wenn sie mit dem, was sie bei Ihnen erleben, unzufrieden sind, etwas als unangenehm empfinden oder wenn sie verletzt wurden. Dies gilt insbesondere, wenn sie im Rahmen der kirchlichen Arbeit Grenzverletzungen oder sexuelle Übergriffe erleben. Daher sollen Ansprechpersonen innerhalb und/oder außerhalb Ihrer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) benannt sein, an die sich die Menschen wenden können (siehe Verantwortung und Zuständigkeiten, S. 42).

Ein gutes Beschwerdemanagement verbessert Ihr professionelles Handeln und schützt die Ihnen anvertrauten Personen. Es bietet die Chance, personell oder institutionell bedingte Fehler zu erkennen und daraus zu lernen.¹⁹

Wenn über Beschwerdewege Hinweise auf sexualisierte Gewalt eingehen, dann müssen die Verantwortlichen daraus Konsequenzen ziehen. Wichtig ist, überlegt zu reagieren und für Hilfe zu sorgen. Dies gilt sowohl für die betroffene Person, deren Sorgeberechtigte (im Fall von Kindern) als auch für Kolleg*innen, die Hinweisgeber*in und andere involvierte Personen in der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung). Es ist für die Betroffenen wichtig und hilfreich, dass ohne unnötige Verzögerung reagiert wird. Beschwerdemanagement und Intervention gehen im Falle einer Verdachtsmeldung Hand in Hand. Sie sichern damit die Stabilität und Handlungsfähigkeit Ihrer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung).

Ein wirkungsvolles Beschwerdemanagement muss

- **gut konzipiert** und umgesetzt sowie
- **regelmäßig überprüft** und gegebenenfalls verbessert werden.

Welche Beschwerdemöglichkeiten Sie auch immer haben, wichtig ist, diese bekannt zu machen. Sie müssen zielgruppenorientiert und im Alltag präsent sein. Es muss festgelegt werden, wer sich vor Ort um die Beschwerden und Rückmeldungen kümmert, wie sie erfasst und bewertet werden.

¹⁹ | Vgl. Liebhardt, Hubert (2018): Beschwerdemanagement. In: Carolin Oppermann, Veronika Winter, Claudia Harder, Mechthild Wolff und Wolfgang Schröer (Hg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Mit Online-Materialien. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 234.



Was bedeutet das praktisch?

Niedrigschwellig: Beschwerdesysteme sollen (auch für Kinder) gut möglich sein und anonym behandelt werden können.

Ernsthaft: Beschwerden müssen ernst genommen, und Vorwürfen muss nachgegangen werden. Beschwerden werden dokumentiert, um sie professionell zu bearbeiten. Keinesfalls aber werden Hinweise bagatellisiert.

Transparent: Wichtig ist eine zeitnahe Rückmeldung an die Berichterstattenden (sofern bekannt), wie mit der Beschwerde umgegangen wird. Missstände werden aufgedeckt und geklärt, damit eine Veränderung möglich ist.

Vertraulich: Um den Beteiligten einen Rahmen zu geben, innerhalb dessen sie Probleme freiwillig und ohne Ängste ansprechen können, ist es notwendig, ein verantwortliches Handeln zu garantieren und Vertraulichkeit zu wahren.²⁰

²⁰ | Vgl. Auf Grenzen achten – Sicheren Ort geben, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Hrsg: Diakonie Deutschland, EKD, (2014) S. 39.

BEISPIELE FÜR FEEDBACK- UND BESCHWERDEMÖGLICHKEITEN

- Eine Telefonnummer für Beschwerden
 - Feedbackrunden
 - „Kummerkasten“ oder Beschwerdebriefkasten
 - Eine E-Mailadresse der Kirchengemeinde(n) für Beschwerden
 - Mitarbeitenden-Befragungen
 - Unabhängige Anlaufstellen, z. B. Hotlines wie „Nummer gegen Kummer“ (mit der Nummer 116 111)
 - Kontaktpersonen, z. B. Ansprechperson der Kirchengemeinde, des Dekanatsbezirks oder einer Einrichtung, Ombudsperson, ausgewiesene Mitglieder
- Die Leitung der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirks, Einrichtung) hat einige Schlüsselaufgaben: Sie stößt den Entwicklungsprozess an, stellt Ressourcen zur Verfügung, greift die Perspektiven aller Beteiligten auf und sorgt für eine beschwerdefreundliche Kultur.



Anleitung zur Auseinandersetzung mit dem Baustein Beschwerdemanagement

- ➊ Vergegenwärtigen Sie sich anhand Ihrer ausgefüllten Risiko- und Potentialanalyse unter dem Punkt „Beschwerdemöglichkeiten“ den aktuellen Status quo zum Thema.
- ➋ Sammeln Sie Gegebenheiten und eingeübte Wege, über die Sie schon jetzt Feedback und eventuelle Beschwerden bekommen.
- ➌ Als Kirchengemeinde: Bringen Sie in Erfahrung, ob Ihr Dekanatsbezirk bereits einen Baustein Beschwerdemanagement erstellt hat, und passen Sie diesen ggf. an Ihre Gegebenheiten an. Als Einrichtung und Dekanatsbezirk: Überlegen Sie sich, welche niedrigschwelligen Beschwerde- und Feedbackmöglichkeiten Sie im Schutzkonzept verankern wollen.
- ➍ Binden Sie die Ansprechperson*en in Ihr Beschwerdeverfahren ein.
- ➎ Überlegen Sie, wie bei Ihnen eine offene Fehlerkultur gelebt werden kann. Wie können Sie eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern ausbauen? Was kann unterstützen, Fehler als Lernchance wahrzunehmen?



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext „Beschwerdemanagement“
- welche niedrigschwelligen Beschwerdemöglichkeiten Sie einführen und umsetzen
- wie die Beschwerdemöglichkeiten veröffentlicht werden
- den Weg, wie in Ihrer Struktur mit Rückmeldungen und Beschwerden umgegangen wird



Anhang_ Beispieltext

Anhang_ Weitere Möglichkeiten der Beschwerde

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z. B. mit Smileys zur Bewertung)
- Regelmäßige Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen und Kreise
- Kummerkasten (regelmäßige Leerung, z. B. immer erster Montag im Monat)
- jährliche, anonyme Befragung durch Umfragebögen
- Regelmäßige Sprechzeiten einer Leitungsperson (Ort und Zeit genau angeben)
- Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz
- Mitarbeitendenvertretung für Mitarbeitende

Damit Hinweisgeber*innen oder Betroffene selbst wissen, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden, kommunizieren wir die jeweiligen Rücklaufzeiten.

*Beschwerden sind ... Rückmeldungen über (wahrgenommenes oder vermutetes) Fehlverhalten im Sinne von Regelverstößen und dem nicht Einhalten von ... Versprochenem. Ziel des Beschwerdeverfahrens ist es, die benannten Belange – und damit den*die Beschwerdeführer*in – ernst zu nehmen, den Beschwerdegrund möglichst abzustellen und die Erkenntnis über die Ursachen der Beschwerde zur Weiterentwicklung zu nutzen. [Aus: Kita als sicherer Ort, S. 27]*

Weiterführende Literatur:

Kita als sicherer Ort. Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, Evangelischer KITA-Verband Bayern, 2022

Anhang / Weitere Beschwerdemöglichkeiten

Hierbei handelt es sich nicht um eine abgeschlossene Liste, sondern um eine Ideensammlung, welche Beschwerdemöglichkeiten für Kinder, Eltern, Teams geeignet wären.

Bei allen Instrumenten, egal ob für Kinder, Eltern oder ehrenamtlich Mitarbeitende, ist wichtig, grundsätzlich die Haltung zu vermitteln: Rückmeldungen und Beschwerden sind willkommen! Wir verstehen Beschwerden und Rückmeldungen als Anregung, etwas zu verbessern.

Beschwerdemöglichkeiten für Kinder

- Ritualisierte Gesprächs- oder Austauschrunden (persönliche Gefühle und Meinungen von Kindern haben Platz)
 - Stuhlkreis
 - Morgenkreis
- Kinderkonferenzen
- Kinder zeigen Unmut (verbal, nonverbal)
- Befragungen von Kindern, z. B.
 - Wie zufrieden bist Du mit dem Team?
 - Was hat Dich besonders gefreut?
 - Was hat Dich besonders geärgert?
 - Hast Du Dich wohl gefühlt?
 - Hier kannst Du Dein schönstes (oder Dein blödestes) Erlebnis reinschreiben/ -malen ...
- Skala mit Punkten bekleben, z. B. „Ich konnte das Programm mitbestimmen“, „Meine Meinung wurde von Betreuer*innen ernst genommen“
- Wohlfühlbarometer (Heute geht es mir ...)
- Kummerkasten

Beschwerdemöglichkeiten für Eltern

- Elternbefragungen („Wie ging es Ihrem Kind?“, „Wie würden Sie das Angebot beurteilen?“, „Wie beurteilen Sie den Umgang der Mitarbeitenden mit den Kindern?“)
- Schriftliche oder mündliche Rückmeldungen an das Team, den Träger, ...
- Externe Beschwerdemöglichkeiten (z. B. Betriebsaufsichtsbehörde, Ombudsstelle, ...)
- Kummerkasten

Damit Eltern die Instrumente der Beschwerde nutzen können, ist es entscheidend immer wieder auf die Angebote hinzuweisen und offensiv nach Beschwerden zu fragen.

Beschwerdemöglichkeiten fürs Team

- Befragung von Betreuer*innen, Hauptberuflichen, Ehrenamtlichen
- Teamgespräche
- Feedbackrunden
- Für haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende siehe auch „Beschäftigtenschutz“



6.10 Baustein_ Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Leistungsverantwortliche müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffen-



TIPP

Bewahren Sie den Interventionsleitfaden, mit konkreten Namen und Kontaktmöglichkeiten versehen, zugänglich auf.

nen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität. Ein Interventionsleitfaden gibt Ihnen „im Falle des Falles“ Handlungssicherheit.

Zentral wichtig

→ Die Verfahrensleitung liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dieser Person/Ebene abgestimmt sein.

Grundsätze der Intervention sind:

- alle Beteiligten im Blick behalten
- keine alleinigen Entscheidungen
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein

Was bedeutet das praktisch?

Das Wichtigste im Verdachtsfall ist Ruhe zu bewahren, die Sache ernst zu nehmen, zuzuhören, die Dinge vertraulich zu behandeln und weitere Schritte zu vereinbaren. Nehmen Sie Kontakt mit der Meldestelle auf und lassen Sie sich beraten.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB

Telefon 089 / 5595-342
E-Mail meldestellesg@elkb.de

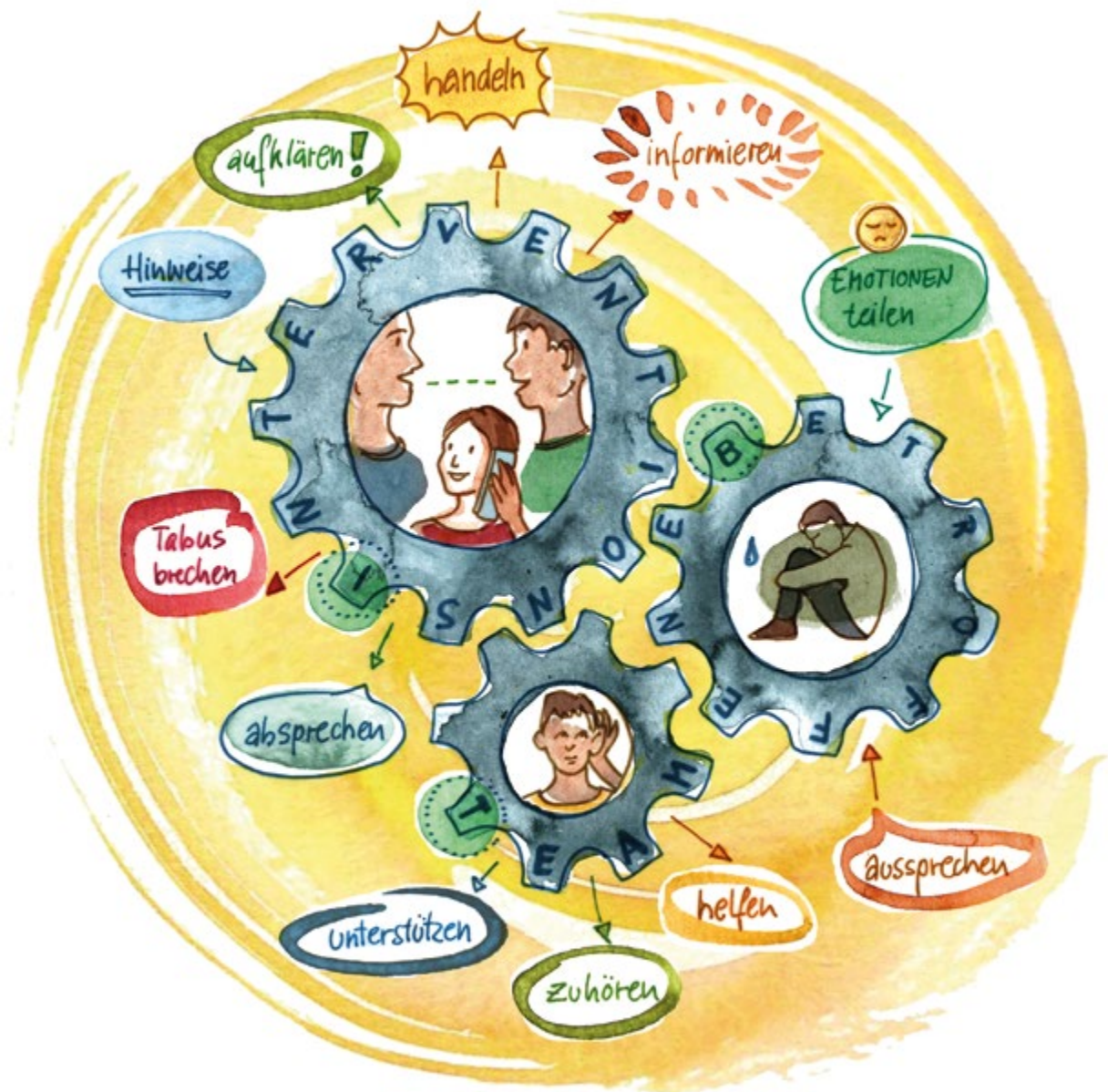
INTERVENTIONSTEAM

Jeder Dekanatsbezirk, jede kirchliche Einrichtung bildet ein klar benanntes Interventionsteam. Es soll multiprofessionell besetzt sein, damit möglichst verschiedene Aspekte der Fallbearbeitung beleuchtet werden können. Dieses Team unterstützt die Leitung darin, gemeinsam das Vorgehen zu besprechen und das Vier-Augen-

Prinzip sicherzustellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein).

ZUSAMMENSETZUNG

- die Dienststellenleitung hat die Verfahrensleitung und ist geborenes Mitglied des Teams
- die*der Präventionsbeauftragte im Dekanatsbezirk (in der Einrichtung)
- eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist
- andere Personen mit den benötigten Fachexpertisen: z. B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge etc.
- darüber hinaus, fallbezogen, eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist.



Wichtig sind

- die Klärung von Befangenheiten zu Beginn des Interventionsprozesses
- die Verschwiegenheit der Mitglieder
- die schriftliche Protokollierung der Schritte

DOKUMENTATION:

Dokumentieren Sie alles, was Sie im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt erfahren, auch wenn es sich um diffuse Hinweise handelt. Diese Informationen fließen in eine

Gefährdungseinschätzung ein. Zudem können Sie eventuell in späteren arbeitsrechtlichen, strafrechtlichen und zivilrechtlichen Vorgehensweisen herangezogen werden.

Verschriftlichen Sie Ihre Beobachtungen und verwahren Sie diese an einem sicheren Ort. „Sicher“ meint hierbei: verschlossen und vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt.

TIPP



Nutzen Sie den Dokumentationsbogen, Anhang S. 83f

BERATUNGSRECHT UND MELDEPFLICHT:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über eine Leitungsperson, sie kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Weiterführende Informationen zum genauen Verfahren der Intervention finden Sie im Interventionsleitfaden (s. QR-Code unten).



Anleitung zur Auseinandersetzung mit dem Baustein Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt:

- ❶ Fragen Sie auf Dekanats Ebene (bei Ihrem Träger) nach, ob es bereits ein Interventionsteam gibt (Interventionsteams sind für die Dekanats Ebene oder übergeordnete Einrichtungsebenen angedacht).
- ❷ Passen Sie den Interventionsleitfaden ggf. für Ihre Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) an.
- ❸ Füllen Sie die Vorlage zum Interventionsteam aus.
- ❹ Dekanatsbezirke und Einrichtungen: Recherchieren Sie Ihre Netzwerkpartner für die Unterstützung im Interventionsfall (regionale Fachstellen, Weißer Ring, zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei, zuständige Staatsanwaltschaft, ...) und tragen Sie diese in den Interventionsleitfaden ein.
- ❺ Diskutieren Sie, wo und wann Sie mit Ihren Mitarbeitenden den Interventionsleitfaden besprechen wollen.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext (ihres Dekanatsbezirks) „Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt“
- die ausgefüllte Vorlage Interventionsteam
- die ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen



Anhang_ **Beispieltext**

Anhang_ **Dokumentationsbogen**

Anhang_ **Interventionsteam**

Anhang_ **Interventionsleitfaden**



Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt. Die Leitungsverantwortlichen müssen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit (Name einfügen) abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- Wir treffen keine alleinigen Entscheidungen.
- Wir halten unser Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein, um handlungsfähig zu sein.

INTERVENTIONSLEITFADEN

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich.

INTERVENTIONSTEAM

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allen). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

.....
(Dekan*in (Einrichtungsleitung) und Stellvertretung benennen)

.....
(Die*der Präventionsbeauftragte)

6.10

.....
(eine Person, die für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist)

.....
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z. B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

.....
(weitere Person mit benötigter Fachexpertise: z. B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge)

.....
(ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist)

DOKUMENTATION

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

BERATUNGSRECHT UND MELDEPFLICHT

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über (Name des*der Dekans*in bzw. Einrichtungsleitung). Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB

Telefon 089 / 5595-342
E-Mail meldestellesg@elkb.de

Anhang / Dokumentation von Vermutungen

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum, Uhrzeit dieser Notiz	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Tel., Mail, ...)	<input type="text"/>	
Betroffene (Name, Alter, Geschlecht)	<input type="text"/>	
Täter*in (Name, Alter, Geschlecht)	<input type="text"/>	
Zeugen (Namen)	<input type="text"/>	
Die Beobachtung betrifft eine Situation ...	<input type="radio"/> intern (z. B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats ...)	<input type="radio"/> extern (z. B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine ...)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)	<input type="text"/>	
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)	<input type="text"/>	
Was wurde genau beobachtet?	<input type="text"/>	

6.10

Wie war die Gesamtsituation?

Mit wem wurde schon darüber gesprochen?

Nächste Schritte ...

Reflexionsdokumentation

Das erscheint mir seltsam und verdächtig

Das sind meine Gefühle und Gedanken

Alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen

Mögliche Unterstützung der* des Betroffenen aus dessen Umfeld

Mögliche Gefahren für die* den Betroffenen durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen

Nächste Schritte ...

Anhang / Unser Interventionsteam im Dekanat

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
Stellvertretung Dekan*in	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
Präventionsbeauftragte*r	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
Notfallseelsorger*in	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
Insoweit erfahrene Fachkraft	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
Meldestelle ELKB	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail
...	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

6.11 Baustein_ Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Häufig besteht sowohl bei Hauptberuflichen als auch bei Ehrenamtlichen die Sorge, dass eine Person zu Unrecht der Ausübung sexualisierter Gewalt verdächtigt und bezichtigt wird. Auch gut durchdachte strukturelle Präventionsmaßnahmen und der beste Interventionsplan können dies letztlich nicht vollkommen ausschließen. Dennoch: Es ist für die ELKB oberste Priorität, die Unversehrtheit der ihr vertrauenden Personen an Leib und Seele sicherzustellen.

Uns ist bewusst, dass Falschbeschuldigung schwerwiegende Auswirkungen auf die zu Unrecht belastete Person und deren zukünftige Zusammenarbeit bzw. Teilhabe am (kirchlichen) Leben hat. Umso wichtiger ist es, die Wahrung der Persönlichkeitsrechte im Verfahren von Beginn an einzuhalten und den Sachverhalt sorgfältig zu überprüfen und zu klären.

Was also, wenn jemand zu Unrecht beschuldigt wurde? Wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung vollständig ausgeräumt ist, dann muss die zu Unrecht beschuldigte Person rehabilitiert werden. Dies ist Aufgabe der*des Dekans*in (verantwortlichen Person des Rechtsträgers). Hier sind – je nach Konstellation und Lage des Falles (z. B. Fehlinterpretationen, Abschluss polizeilicher Ermittlungen, absichtliche Falschbehauptungen) – unterschiedliche Maßnahmen erforderlich. Eine gemeinsame Erarbeitung erfolgt mit der*dem zu Unrecht Beschuldigten gemeinsam. Die Rehabilitation ist in einem solchen Fall noch Teil des Interventionsverfahrens.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Was bedeutet das praktisch?

Sollte sich ein Vorwurf nach ausgiebiger Untersuchung als unbegründet erweisen, werden die notwendigen Schritte eingeleitet. Eine Garantie für vollständige Rehabilitation kann leider nicht gegeben werden, die deutliche Bemühung dazu muss aber erkennbar sein.

So gehen Sie vor:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Lassen Sie sich in der Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB beraten.
- Beachten Sie datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche / dienstrechtliche Vorgaben, was gesagt werden darf, und was nicht.

- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung).
- Informieren Sie gegebenenfalls das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person. Dabei geht es darum, eindeutig Stellung zu beziehen, dass der Verdacht ausgeräumt wurde.
- Beziehen Sie immer die für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Person mit ein.
- Informieren Sie die Öffentlichkeit nur nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person, zum Beispiel durch eine Pressemitteilung. Lassen Sie sich in Bezug auf Pressemitteilungen immer beraten. Sie können sich gerne beraten lassen, z. B. durch die Presse- und Öffentlichkeitsstelle im Landeskirchenamt.



Anleitung zur Auseinandersetzung mit dem Baustein Rehabilitation:

- 1 Lesen Sie den Beispieltext und machen Sie sich mit ihm vertraut.
- 2 Übernehmen Sie den Text bzw. passen Sie ihn ggf. an Ihre Gegebenheiten an.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den (ggf. angepassten) Beispieltext „Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen“



Anhang_ **Beispieltext**

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z. B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung).
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

6.12 Baustein_ Aufarbeitung

Übergriffe sexualisierter Gewalt dürfen sich nicht mehr wiederholen. Deshalb ist es wichtig, Verantwortung zu übernehmen und sich dem, was passiert ist, zu stellen. Es gilt aus der Vergangenheit zu lernen, um das Heute und die Zukunft anders zu gestalten. Dabei geht es darum aufzudecken, welches konkrete Handeln, welche Strukturen und welche Kultur in der Kirche dazu beigetragen haben, dass sexualisierte Gewalt passieren konnte, und wie diese in schützende Strukturen umgewandelt werden können. Betroffenen wird das Sprechen über das Geschehene ermöglicht, ihnen wird Gehör geschenkt, ihr Leid anerkannt und mit bedarfsgerechter Unterstützung zur Seite gestanden. Langfristig ist ein Kulturwandel Ziel der Aufarbeitung, zu dem sie gleichzeitig beiträgt. Aufarbeitung geschieht auf verschiedenen Ebenen, die jeweils andere Herausforderungen mit sich bringen. Es gilt traumasensibel vorzugehen und die Betroffenen im Blick zu behalten.

Individuelle Aufarbeitung

Menschen, die sexualisierte Gewalt im Raum der Kirche erfahren haben, setzen sich im Laufe ihres Lebens individuell mit den traumatischen Erfahrungen auseinander. Hier liegt der Fokus auf Selbstermächtigung, Verarbeitung und Weiterleben mit dieser Erfahrung.

„**Ob Betroffene ihre traumatischen Erfahrungen bewältigen können, hängt auch davon ab, welche Folgearfahrungen sie mit den verantwortlichen Institutionen machen und inwiefern diese ihren Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten fördern.**“²¹

21 | Stahl, Andreas, Was bedeutet Aufarbeitung?, in: Claussen, Johann Hinrich (Hg.), Sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Kirche, 2022.

Deshalb braucht es Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten. Außerdem müssen die weiteren Schritte der Institution transparent gemacht werden.

Institutionelle Aufarbeitung

Hier werden die Strukturen, die Kultur sowie die Maßnahmen und Angebote in den Blick genommen. Was hat Übergriffe ermöglicht? Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die kritisch zu hinterfragen sind? Ist genügend Sensibilität in der Kirchengemeinde (Dekanat, Einrichtung) vorhanden, um wahrzunehmen und Betroffenen zu vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“

Im praktischen Vorgehen macht es dabei einen Unterschied, ob es darum geht, aktuelle Übergriffe aufzuarbeiten oder ob die Taten schon lang zurückliegen.

Was bedeutet das praktisch?

AUFARBEITUNG AKTUELLER FÄLLE

Den Ausgangspunkt der Aufarbeitung aktueller Fälle bildet die Intervention. Wo schnell, bedacht und konsequent interveniert wird, ist eine gute Basis für die weitere Aufarbeitung gelegt. Leitend sind im weiteren Handeln die folgenden Fragen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt? Fragen Sie. Lassen Sie es sich sagen. Zeigen Sie Interesse. Das kann von ganz praktischer Hilfe bis hin zu therapeutischer Hilfe oder aber auch dem entschiedenen Ablehnen von Hilfe von Seiten der Kirche gehen. Es kann auch das Anliegen sein, Wege zurück in die Kirchengemeinde und das Arbeitsfeld finden zu wollen. Leisten Sie die individuelle Unterstützung, die der*die Betroffene braucht.
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptamtliche) haben im Nachgang zu

- einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals auch Unterstützungsbedarf. Auch da muss individuell überlegt werden, was notwendig ist: Genügt ein „offenes Ohr“? Ist eine Supervision nötig oder andere professionelle Begleitung (auch von einer externen Fachberatungsstelle)? Ist eine „Auszeit“ vom Ehrenamt oder ein anderes Tätigkeitsfeld nötig? Fragen Sie nach und lassen Sie es sich sagen. Holen Sie sich selbst Unterstützung. Aufarbeitung kann nie eine Person allein leisten.
- Überprüfen Sie Ihre Potential- und Risikoanalyse noch einmal: Was muss angesichts des Vorfalls geändert werden? Nehmen Sie ganz bewusst Umgangsregeln und Gewohnheitsstrukturen in den Blick.
 - Überprüfen Sie, ob das Interventionsverfahren angemessen und professionell für alle beteiligten Personen verlaufen ist.
 - Überlegen Sie, ob Sie in der Kirchengemeinde (Dekanat, Einrichtung) Informationsveranstaltungen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ platzieren können. Wie können Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Thema aufrecht gehalten und gesteigert werden?

AUFARBEITUNG VON FÄLLEN, DIE LÄNGER ZURÜCKLIEGEN:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Diese Prozesse bedürfen ebenso bedachter Schritte wie die aktuellen Vorkommnisse. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier vor allem soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben, und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Lassen Sie sich hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in der Kirchengemeinde (Dekanat, Einrichtung)?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung: Ahndung der Taten (juristische Aufarbeitung und Benennung und Sanktionierung von Beschuldigten/Täter*innen), Verbesserungen von Strukturen, damit so etwas nicht mehr passiert? Aber auch: welche Motivation haben Dritte, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?

- Was hat in der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte und nicht wahrgenommen wurde? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Die Übergriffe geschahen im Rahmen der Kirche. Deshalb ist auch ein Blick auf religiöse, theologische und geistliche Denkmuster zu werfen, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben.
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Relativ am Ende kann es auch darum gehen, ob es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur geben soll.

In allen Überlegungen ist es zentral, Betroffene mit einzubeziehen. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

Wir empfehlen externe Aufarbeitung. Ein solches Vorhaben braucht gute Planung und Zeit. Nehmen Sie hierzu bitte Kontakt mit der Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB auf. Diese kann Ihnen mögliche Kontakte nennen.



Anleitung zur Auseinandersetzung mit dem Baustein Aufarbeitung:

- ➊ Lesen Sie den Beispieltext „Aufarbeitung“ und machen Sie sich mit ihm vertraut. (siehe S. 91).
- ➋ Was bedeutet dies für Sie konkret vor Ort?
- ➌ Sie können den Text übernehmen oder ihn ggf. an Ihre Gegebenheiten anpassen.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext „Aufarbeitung“



Anhang_ Beispieltext

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ in unserer Kirchengemeinde (Dekanat, Einrichtung) vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig, als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der Aufarbeitung von aktuellen Fällen geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.

- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat unsere Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

6.13 Baustein_ Vernetzung und Kooperation



Eine gute Vernetzung und Kooperation sind eine wichtige Grundlage für gelingende Präventionsarbeit. Nur so können Sie bestmöglich zum Schutz der Betroffenen agieren. Gegenseitiger fachlicher Austausch und der Blick von außen durch externe Stellen helfen beim Erkennen von Entwicklungsbedarf in der eigenen Struktur und verschaffen Sicherheit im eigenen Handeln. Wo können Sie sich mit anderen vernetzen? Wo gibt es Kooperationsmöglichkeiten? Was sind Ihre individuellen räumlichen und regionalen Gegebenheiten?

Vernetzung und Kooperation zum Umgang mit sexualisierter Gewalt können beispielsweise hier entstehen:

- zwischen verschiedenen Gemeinden und Einrichtungen einer Region
- zwischen den Ansprechpersonen zum Thema „Sexualisierter Gewalt“
- zwischen den Präventionsbeauftragten
- mit (regionalen) externen Fachstellen, die zum Thema „Sexualisierter Gewalt“ beraten
- mit dem Jugendamt vor Ort (insofern erfahrene Fachkräfte)
- mit der Polizei und Angestellten der Strafverfolgungsbehörden (Opferschutzbeauftragte)

Welche Vorteile hat Vernetzung für Sie?

- Sie gewinnen Handlungssicherheit in der Prävention, Intervention und Aufarbeitung.
- Der fachliche Austausch trägt dazu bei, immer wieder neue inhaltliche Impulse für die eigene Arbeit zu bekommen und das eigene pädagogische Handeln zu reflektieren.
- Der gegenseitige Austausch stärkt die Wirkung Ihrer präventiven Arbeit.

GUT ZU WISSEN

Gesetzlich gibt es im §3 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz die Vorgabe, Rahmenbedingungen für verbindliche Netzwerkstrukturen im Kinderschutz zu schaffen. Dabei sollen sich alle regionalen Akteure, die sich für den Kinderschutz einsetzen (z. B. Einrichtungen und Dienste der öffentlichen Jugendhilfe) vernetzen, um sich bei Fragen und Themen des Kinderschutzes abzustimmen.

Wo diese Strukturen vorhanden sind, können sie genutzt werden, um sich in den fachlichen Austausch einzuklinken.



Anleitung zum Vorgehen für den Baustein:

- 1 Als Kirchengemeinde: bringen Sie in Erfahrung, ob Ihr Dekanatsbezirk bereits den Baustein „Vernetzung“ erstellt hat und passen Sie diesen ggf. an Ihre Gegebenheiten vor Ort an.

Als Dekanatsbezirk und Einrichtung: Recherchieren Sie, welche Vernetzungsmöglichkeiten Sie in Ihrem Umfeld sehen. Welche Gemeinden, Einrichtungen oder passende/interessierte Kooperationspartner*innen, auch aus dem nicht-kirchlichen Bereich, gibt es für einen Austausch?

- 2 Recherchieren Sie, welche externen Fachberatungsstellen es gibt. Welche dieser Stellen wäre bereit für fachlichen Austausch/Vernetzung oder würde für Beratung zur Verfügung stehen? Nehmen Sie Kontakt auf.
- 3 Fragen Sie nach, ob es für diese Fachberatungsstellen in Ordnung wäre, dass sie als Beratungskontakt im Schutzkonzept benannt werden.
- 4 Besprechen Sie, ob die externe Fachberatungsstelle bereit wäre, Ihnen ein Feedback zum erstellten Schutzkonzept zu geben.
- 5 Überlegen Sie, wann gute Zeitpunkte und wo gute Orte sind, um die Vernetzung im Bereich des Umgangs mit sexualisierter Gewalt in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Wann gibt es passende (Dienst-)Besprechungen, Konferenzen, Treffen von Mitarbeitenden etc.?



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext (Ihres Dekanatsbezirks) „Vernetzung und Kooperation“
- Ihre Kooperations- und Vernetzungspartner*innen



Anhang_ Beispieltext

Anhang_ Netzwerkpartner*innen

Anhang_ Angebot der UBSKM, um

regionale Fachberatungsstellen zu finden. (UBSKM: Unabhängig Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs)

www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden



Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Vernetzung

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit folgenden Gemeinden/Einrichtungen im Gespräch:

.....
(z. B. Nachbargemeinde, Diakonie).

- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle

.....
Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.

- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir den Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren

.....
(z. B. Kirchenvorstand, Mitarbeitendenkreis, Dekanatssynode).

Anhang / Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Weißer Ring, ...	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Zuständige Staatsanwaltschaft	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Einrichtung ...:	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Einrichtung ...:	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Einrichtung ...:	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Einrichtung ...:	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

Einrichtung ...:	
Name	Erreichbarkeit
Fon	Mail

6.14 Baustein_ Öffentlichkeitsarbeit

Das beste Schutzkonzept hilft nichts, wenn nach der Fertigstellung niemand davon weiß, und es nicht in die alltägliche Arbeit einbezogen wird. Deshalb ist es wichtig zu überlegen: **Wer muss was wissen und über welchen Weg** passiert das am besten?

Außerdem hat Öffentlichkeitsarbeit selbst eine präventive Funktion. Es soll deutlich werden: Ihre Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) stellt sich aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt. Alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert für das Thema. Sie setzen sich für den Schutz aller vulnerablen Zielgruppen ein.

Im Bereich Intervention und Aufarbeitung muss die Öffentlichkeitsarbeit in enger Zusammenarbeit mit dem Interventionsteam der eigenen übergeordneten Struktur (z. B. Dekanatsbezirk) organisiert werden. Die Abläufe hierzu werden dort erarbeitet.

Die Ziele der Öffentlichkeitsarbeit sind damit:

- Das Leitbild als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege sind allen Zielgruppen der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen (wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex), ihre jeweiligen Rechte und Pflichten und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kanäle und Medien kommuniziert.

Zur Handreichung
der EKD „Datencheck bei
der Anfertigung
und Ver-
öffentlichung
von Fotos“.



Anleitung zur Erstellung des Bausteins Öffentlichkeitsarbeit:

- ❶ Überprüfen Sie Ihre Risiko- und Potentialanalyse auf relevante Punkte für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit und halten Sie diese fest.
- ❷ Sammeln Sie darüber hinaus Ideen in der Arbeitsgruppe, wie Sie die Themen Schutzkonzept und Prävention nach innen und außen kommunizieren wollen. Kreative Ideen, Wege und Aktionen sind an dieser Stelle erwünscht. Sie schaffen eine hohe Aufmerksamkeit.
- ❸ *Als Kirchengemeinde:* bringen Sie in Erfahrung, ob Ihr Dekanatsbezirk bereits den Baustein „Öffentlichkeitsarbeit“ erstellt hat, und passen Sie diesen ggf. an Ihre Gegebenheiten vor Ort an.
Als Dekanatsbezirk und Einrichtung: Diskutieren Sie, wie Sie in Ihrer allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit die oben beschriebenen Ziele umsetzen können.

Beispiele für Kanäle, Medien bzw. Formate, die Sie nutzen können, finden Sie im Anhang.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext (Ihres Dekanatsbezirks) „Öffentlichkeitsarbeit“
- wie Sie den verantwortungsvollen Umgang mit Fotos und belästigender digitaler Kommunikation umsetzen und bei welchen Gelegenheiten Sie das Thema mit Ihren Mitarbeitenden besprechen
- über welche Kanäle (digital, Print) Sie die Thema „Prävention und Schutzkonzept“ nach außen darstellen wollen
- die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung



Anhang_ **Beispieltext**

Anhang_ **Verhaltensregeln für digitalen Raum und Fotos**

Anhang_ **Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt**

Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich „Umgang mit sexualisierter Gewalt“ zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) im Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

WÄHREND DER SCHUTZKONZEPTERSTELLUNG

Wir veröffentlichen während der Arbeit an unserem Schutzkonzept Artikel in unserem Gemeindebrief (in unserer Einrichtungspublikation) und Beiträge auf unserer Homepage, die über den Prozess und den aktuellen Stand informieren.

Etablierung / Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- a. Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- b. Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- c. Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- d. Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- e. Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und

Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.

- f. Wir achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- g. Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

HOMEPAGE

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten ...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen.

GEMEINDEBRIEF/EINRICHTUNGSPUBLIKATION

In unseren Gemeindebrief/unsere Einrichtungspublikation werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.
- In unserem Gemeindebrief/unsere Einrichtungspublikation informieren wir anlassbezogen über:
 - die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
 - die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
 - aktuell stattfindende/durchgeführte Präventionsschulungen,
 - Angebote zur sexuellen Bildung,
 - weitere aktuelle Themen.

SCHAUKÄSTEN/ PINNWÄNDE

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.

Anhang / Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt



Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt



Ansprechstelle für Betroffene

Aufgaben:

- Clearinggespräche und Beratung
- Begleitung von Betroffenen
- Alle Gespräche sind vertraulich

Kontakt:

- Sabine Böhlau, Maren Schubert
- Telefon: (089) 5595-335
- Telefonsprechstunde:
Mo 10:00 - 11:00 und Di 17:00 - 18:00
- Mail: ansprechstellesg@elkb.de



Meldestelle

Aufgaben:

- Aufnahme & Weitergabe von Meldungen
- Beratung bei Verdachtsfällen & Intervention
- Dokumentation und Auswertung
- Aufarbeitung

Kontakt:

- Stephanie Betz, Carola Reichl,
Michaela Urbanek
- Telefon: (089) 5595-342
- Mo, Di, Do, Fr 9:30 - 12:30, Mi 14:30 - 17:30
- Mail: meldestellesg@elkb.de



Anerkennungskommission

Aufgaben:

- Clearinggespräche und Beratung in Bezug auf das Anerkennungsverfahren
- Antragsverfahren
- finanzielle Leistungen in Anerkennung des Unrechts

Kontakt:

- Monika Söder
- Telefon: (089) 5595-422
- Mail: anerkennungskommission@elkb.de



Präventionsteam

Aufgaben:

- Konzeption und Beratung zu Präventionsmaßnahmen auf allen Ebenen
- Präventionsschulungen
- Beratung und Unterstützung zu Schutzkonzepten

Kontakt:

- Telefon: (089) 5595-309
- Mail: praevention@elkb.de

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Fachstelle für den Umgang mit
sexualisierter Gewalt ELKB

Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München

**Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

6.15 Baustein_ Beschäftigtenschutz

Das Präventionsgesetz der ELKB bezieht sich nicht nur auf sexualisierte Gewalt, die an Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen und weiteren anvertrauten Personen in Kirche oder Diakonie verübt wird. Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Ethische Grenzverletzungen in diesem Sinne sind die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und des menschlichen Vertrauens, vor allem in Seelsorge, Beratung, Betreuung, Pflege, Unterricht und Erziehung sowie in kirchlichen und diakonischen Dienstverhältnissen; eine besonders schwerwiegende Form ethischer Grenzverletzung sind sexuelle Belästigungen. Die Problematik der sexuellen Belästigungen und der anderen ethischen Grenzverletzungen bedarf der besonderen Aufmerksamkeit in Ausbildung, Fortbildung, Supervision, Dienst- und Fachaufsicht.²²

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spannt den rechtlichen Rahmen für diese Zielgruppe hin zum Beschäftigten-schutz. Hier finden sich Regelungen gegen Benachteiligung, gegen Diskriminierung und gegen (sexuelle) Belästigung. Der § 3 Abs. 4 AGG ist die Grundlage für das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

22 | Ordnung zum Beschäftigtenschutz im Bereich der ELKB und des Diakonischen Werks in Bayern, Präambel; veröffentlicht im Kirchl. Amtsblatt 6/1999, S. 151.

Mitarbeitende können sexualisierte Gewalt durch ihnen anvertraute Menschen, durch Ehrenamtliche, durch Kolleg*innen oder Dienstvorgesetzte erfahren.

Besonders verwerflich ist sexualisierte Gewalt dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte, Personen mit Personalverwaltungs- und Ausbildungsfunktionen.

Nach dem Arbeitsrecht, dem kirchlichen Beamtenrecht und dem Pfarrerdienstrecht stellt jede sexualisierte Gewalt eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Verpflichtungen dar und kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Belästigung bedeutet im Regelfall zugleich eine erhebliche Störung des Friedens in dem betreffenden Arbeitsbereich.

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Darüber hinaus sind Vorgesetzte dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Schutz von betroffenen beruflichen Mitarbeitenden:

Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße sind unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen Vorgesetzten zu melden. Alle Personen unterliegen der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien

Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben. Es ist dringend geboten, externe Beratung zu holen, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der betroffenen Person sollen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Bearbeitung eines Meldefalls erfolgt in voller Transparenz und größtmöglicher Absprache der beteiligten Personen, insbesondere mit der betroffenen Person.

Umgang mit / Schutz von beschuldigten Mitarbeitenden:

Wie bei allen anderen Beschuldigungen, gilt auch hier zunächst die Unschuldsvermutung. In diesem Kontext ist es dringend geboten, externe Beratung einzuholen um das weitere Vorgehen abzustimmen. Um die beschuldigte Person zu schützen, kann eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ein geeignetes Mittel sein. In diesem Fall ist es wichtig, dass die Dienstgeberin fortlaufend den Kontakt hält und über den Stand der Ereignisse informiert. Der beschuldigten Person sollen externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeiterinnenvertretung zu wenden.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den Beispieltext „Beschäftigtenschutz“



Anhang_ **Beispieltext**
Anhang_ **Material zum Beschäftigtenschutz**



Wichtiger Hinweis:

Bei diesem Text handelt es sich um einen Beispieltext. Viele Formulierungen sind als Empfehlungen oder Anregungen zu verstehen. Der Text muss individuell auf die Rahmenbedingungen der eigenen Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung) angepasst werden. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht eine unrealistische Maximalforderung beschrieben wird, sondern alltagstaugliche Regelungen, die zu Ihren Bedingungen vor Ort passen.



Anhang Beispieltext / Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung), auch dem der Mitarbeitenden (z. B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten. Alle Personen unterliegen dabei der Schweigepflicht, sofern nicht beide beteiligten Parteien (Betroffene*r und Vorgesetzte*r) schriftlich die Erlaubnis zur Informationsweitergabe erteilt haben.

Sowohl betroffenen, als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitendenvertretung zu wenden.

7 Glossar

Clearing	Klärung, Suche nach Lösungen, Zielen und Ressourcen. Ursprünglich aus dem Bereich des Bankenwesens, inzwischen auch ein Begriff im pädagogischen Kontext. Er meint ein lösungs- und ressourcenorientiertes Gespräch, an dessen Ende das weitere Vorgehen deutlich geworden ist.
Cybergrooming	Gezieltes Ansprechen von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum mit dem Ziel der Anbahnung sexueller Kontakte/der sexuellen Belästigung. Cybergrooming ist strafbar (§176b StGB).
Cybermobbing / Cyberbullying	Das absichtliche Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen anderer im digitalen Raum über einen längeren Zeitraum hinweg.
Dunkelfeld	Die Taten sexualisierter Gewalt, die stattgefunden haben, aber nicht gemeldet werden. Hier liegt der Großteil der Taten. Ziel der Präventionsarbeit ist u. a. den Prozentsatz im Dunkelfeld zu verringern.
Fehlerkultur	Die Art und Weise wie (in einer Institution) mit Fehlern umgegangen wird. Angestrebt wird die Wertschätzung von Fehlversuchen, Verständnis für Fehler und ein offener Umgang mit diesen. Fehler werden als Lernmöglichkeit gesehen.
Grenzverletzung	Das einmalige oder gelegentliche Überschreiten der persönlichen Grenze einer anderen Person. Die Grenzverletzung kann eine fachliche oder persönliche Verfehlung sein. Entscheidend ist, dass sie unbeabsichtigt geschieht und ihr beispielsweise eine ernstgemeinte Entschuldigung folgt.
Juleica = Jugendleiter*in-Card	Ist der bundesweit einheitliche Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Jugendarbeit. Um sie zu erhalten, muss eine standardisierte Schulung absolviert werden, die auch das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ beinhaltet.
Hellfeld	Die Taten sexualisierter Gewalt, die gemeldet werden. Taten, die zur Anzeige gebracht werden, erscheinen in der polizeilichen Kriminalstatistik. Die Fälle sexualisierter Gewalt, die der ELKB gemeldet werden, werden ebenfalls statistisch erfasst.
Kinderpornografie	Kinderpornografie ist ein verharmlosender und ungenauer, weithin aber gebräuchlicher Begriff für Missbrauchsdarstellungen von Kindern auf Fotos, in Filmen und Texten. Denn er vermag darüber hinwegzutäuschen, dass jede derartige Darstellung eine schwere Straftat ist. Im Strafrecht wird der Begriff weiterhin zur Definition von Missbrauchsdarstellungen verwendet.
Machtgefälle	Beziehung, bei der die Macht ungleich verteilt ist. Dies kann verschiedene Gründe haben: <ul style="list-style-type: none"> • entwicklungsbedingt (z. B. zwischen Erwachsenen und Kind/Jugendlichem, hier besteht ein „natürliches“ Machtgefälle);

Machtgefälle, Fortsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • körperliche und/oder geistige Unterlegenheit einer Seite; • Abhängigkeit einer Seite von der anderen, z. B. aufgrund eines Dienstverhältnisses, oder auch finanziell, emotional, spirituell. <p>Machtgefälle lassen sich nicht verhindern. Es kommt darauf an, wie die Macht ausgeübt wird; ob sie den anderen im Blick hat oder dessen Würde und Freiheit missbraucht.</p>
Partizipation	Beteiligung und Mitbestimmung von Personen an Prozessen. Im Idealfall langfristig, kontinuierlich und nachhaltig.
Peergewalt	Sexualisierte Gewalt unter Kindern und Jugendlichen. Verüben Kinder sexualisierte Gewalt, spricht man von „sexuell übergriffigen Kindern“ und nicht von Täter*innen, um Stigmatisierung und damit verknüpfte Kriminalisierung zu vermeiden.
Plausibilitätsprüfung	Zur Entscheidung über die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erfolgt im Vorfeld eine Plausibilitätsprüfung, ob tatsächlich Anhaltspunkte bestehen, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung durch Angehörige der Institution begangen wurde. Eine Plausibilitätsprüfung fällt dann positiv aus, wenn die Polizei mit ihren Ermittlungen an konkrete Hinweise anknüpfen kann (z. B. an Aussagen).
Schutzbefohlene	Schutzbefohlene sind Personen, die aufgrund ihres Alters oder Ihrer Einschränkungen besonders schützenswert sind. Schutzbefohlene im Sinne des §174 StGB sind Personen unter 18 Jahren, die zur Erziehung, Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung anvertraut sind, d. h. die in einem Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnis stehen.
Sexting	Versenden von sexuell angedeuteten oder expliziten Texten, Bildern oder Videos des eigenen Körpers. Wird das Material ohne Einwilligung weitergegeben, ist dies ein Fall sexualisierter Gewalt. Handelt es sich um Minderjährige, machen sich Täter*innen der Verbreitung von Missbrauchsdarstellungen von Kindern schuldig.
Sexualisierte/ sexuelle Gewalt	Gewalt, bei der Sexualität funktionalisiert, also benutzt wird, um Macht auszuüben.
Sexuelle Übergriffe	Absichtliche sexuelle Überschreitung der Grenze einer anderen Person. Fachliche Standards und gesellschaftliche Normen werden bewusst missachtet und der Widerstand des Opfers übergangen.
Sexueller Missbrauch	Kontrovers diskutierter Begriff, da er einen sexuellen Gebrauch suggeriert. Im Strafgesetzbuch wird dieser Begriff verwendet.
UN-Kinderrechtskonvention	Übereinkommen über die Rechte des Kindes = Convention on the Rights of the Child (CRC), wichtigstes internationales Menschenrechtsinstrumentarium für Kinder und Jugendliche.
Verhaltenskodex	Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang. Er beinhaltet Regeln für Situationen, die für sexuelle Gewalt leicht ausgenutzt werden können. Sie zielen auf den Schutz vor sexualisierter Gewalt und schützen zugleich die Mitarbeitenden vor falschem Verdacht.

RECHTSGRUNDLAGEN

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	Das AGG ist das einheitliche, zentrale Regelungswerk in Deutschland zur Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die seit dem Jahr 2000 erlassen worden sind. ²³ Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt vor allem relevant ist §3 Abs. 4 („Sexuelle Belästigung“).
Grundgesetz (GG)	Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt wichtig: Art. 3 GG „Kinder sind mündige Bürger unserer Gesellschaft. Sie haben die gleichen Rechte, aber nicht die gleichen Pflichten wie erwachsene Menschen.“
Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) (Bundeskinderschutzgesetz)	Da Kinder oft nicht in der Lage sind, ihre Rechte eigenständig wahrzunehmen, stehen sie in der Gesellschaft und auch gesetzlich unter besonderem Schutz. Das ist unter anderem im SGB VIII, der Kinder- und Jugendhilfe geregelt. Im Januar 2012 trat das Bundeskinderschutzgesetz in Kraft. Es nahm die zentralen Empfehlungen der 2010 gegründeten Runden Tische „Heimerziehung“ und „Sexueller Kindesmissbrauch“ auf.
Strafgesetzbuch (StGB)	Im Strafgesetzbuch behandeln sexualisierte Gewalt die folgende Paragraphen: §174-184 StGB. ²⁴

23 | Vgl. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

24 | Vgl. <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/>

8 Weiterführende Literatur

PARTIZIPATION

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Für ein kindergerechtes Deutschland!): **Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen. Allgemeine Qualitätsstandards und Empfehlungen für die Praxisfelder Kindertageseinrichtungen, Schule, Kommune, Kinder und Jugendarbeit und Erzieherische Hilfen.** Abrufbar unter https://www.netzwerk-buergerbeteiligung.de/fileadmin/Inhalte/PDF-Dokumente/Qualit%C3%A4tskriterien_Kinder-/NAP_Broschuere_Qualitaetsstandards_Empfehlungen.pdf

Eine Übersicht über verschiedene Methoden ist beispielsweise unter <https://www.partizipation.at/partizipation-anwenden/> zu finden.

Die Mitbestimmung von Kindern im Speziellen behandelt <https://www.duvk.de/materialien/methodenpool/demokratie-von-anfang/>

PRÄVENTIONS- UND INFORMATIONSANGEBOTE

Handbuch „Bei uns nicht!“ – EJB, https://www.ejb.de/Dateien/Downloads/Material/Arbeits-hilfen/Bei-uns-nicht_Handbuch_2017.pdf

100% Ich – Methoden zum Thema Prävention sexualisierte Gewalt – DRK Nordrhein e.v., <https://www.praevention.drk-nordrhein.de/100-ich>

Methodenkarten „Achtsam aktiv“ – VCP, https://www.vcp.de/fileadmin/user_upload/medien/materialien/pdf/Methodenkarten_achtsam__aktiv.pdf

Sexualpädagogik im Blick (2022), Evangelische Kirche im Rheinland, <https://www.ansprechstelle.ekir.de/inhalt/broschuere-sexualpaedagogik-im-blick/>

INTERVENTION

Rahmenschutzkonzept der ELKB: https://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/sdm_downloads/rahmenschutzkonzept-der-elkb/

Handlungs- und Kommunikationsplan zum Umgang mit Grenzverletzungen im professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis und bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt. https://www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de/fileadmin/user_upload/baukaesten/Baukasten_Kirche_gegen_sexualisierte_Gewalt/Dokumente/HKOMP_Pdf.pdf

VERNETZUNG UND KOOPERATION

Suchmaschine für regionale Fachstellen: www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden

BESCHÄFTIGTENSCHUTZ

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitsgeber und Betriebsräte, 2018 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=7

LEITBILD

H.O. Genz-Bideau, Leitbild(-entwicklung) in Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hg.) (2017): Fachlexikon der sozialen Arbeit. 8., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Baden-Baden: Nomos.

ALLGEMEINES

Auf Grenzen achten – Sicherem Ort geben, Arbeitshilfe für Kirche und Diakonie bei sexualisierter Gewalt, Hrsg: Diakonie Deutschland, EKD, (2014) abzurufen unter: <https://www.diakonie.de/broschueren/auf-grenzen-achten-sicheren-ort-geben/>

Oppermann et al. (Hg.) (2018): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Mit Online-Materialien. Juventa Verlag. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Kita als sicherer Ort – Bereichsbezogenes Schutzkonzept für evangelische Kitas, Hrsg: Evangelischer KITA-Verband Bayern e.V., (2022) abzurufen unter: <https://www.evkitabayern.de/magazin/magazin-detail/kita-als-sicherer-ort-bereichsbezogenes-schutzkonzept-fuer-evangelische-kitas>

AUFARBEITUNG

Stahl, Andreas, Was bedeutet Aufarbeitung?, in: Claussen, Johann Hinrich (Hg.), Sexualisierte Gewalt in der Evangelischen Kirche, 2022

BESCHWERDEMANAGEMENT

Urban-Stahl, Ulrike, Beschwerden erlaubt! 10 Empfehlungen zur Implementierung von Beschwerdeverfahren in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe. Handreichung aus dem Forschungsprojekt „Bedingungen der Implementierung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (BIBEK)“, Berlin (2013)

Sexualpädagogik im Blick, Arbeitshilfe zur Erstellung von sexualpädagogischen Konzepten, Hrsg: Evangelische Kirche im Rheinland, Düsseldorf (2021)

PRÄVENTIVES PERSONALMANAGEMENT

Bewerbungsverfahren achtsam gestalten. Zur Vermeidung von sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in krichlichen Arbeitsfeldern, Hrsg: Evangelische Landeskirche in Württemberg, (2021) abzufufen unter: https://www.elk-wue.de/fileadmin/bewerbungsverfahren_achtsam_gestalten.pdf



Zentrale Ansprechstelle – das Hilfetelefon .help

Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Telefon: 0800 5040112 (Kostenlos und anonym)

Terminvereinbarung für telefonische Beratung

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr

Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr

Impressum

© 2024 ELKB München

Auflage: 2.500

Herausgeber

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Landeskirchenamt

Katharina-von-Bora-Str. 7-13

80333 München

Telefon: (089) 55 95 - 0

Mail: landeskirchenamt@elkb.de

Redaktion

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

Katharina-von-Bora-Str. 7-13

80333 München

Telefon: (089) 5595 – 676

Mail: fachstelleSG@elkb.de

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Text

Martina Frohmader, Judith Grosser, Andreas Lucke, Marlene Lucke,
Lea Petrat, Anne Ross, Amely Weiß

Gestaltung: Designbüro Schweitzer Herbold

Illustrationen: Stefanie Bemmann

Druck: Umweltdruckerei Lokay. Gedruckt auf 100% Recyclingpapier
mit mineralölfreien Farben auf Basis nachwachsender Rohstoffe.



Dieses Handbuch möchte Sie mit Inhalten und Materialien im Prozess der Schutzkonzeptentwicklung unterstützen. Es bietet praxisnahe und erprobte Hilfen, aber auch einen Blick auf die theologischen Grundlagen unserer Verantwortung zu einem Schutzkonzept. Zu allen Bausteinen eines Schutzkonzeptes finden Sie

- **erklärende Texte**, die den jeweiligen Schutzkonzeptbaustein beschreiben sowie Definitionen, rechtliche Bestimmungen und theoretische Grundlagen
- **Anleitungen** für die empfohlene Herangehensweise mit hilfreichen Leitfragen und untergliederten Arbeitsschritten
- **vorformulierte Beispieltex**te, die Sie als Grundlage für Ihr Schutzkonzept nutzen können
- **und Checklisten**, anhand derer Sie am Ende überprüfen können, ob Sie an alles gedacht haben.

Darüber hinaus finden Sie zahlreiche QR-Codes zu weiterführendem Material sowie Kopiervorlagen zur analogen Arbeit.

„Dieses Handbuch zur Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB ist ein wichtiges Hilfsmittel zur Unterstützung kirchlicher Präventionsarbeit und damit Ausdruck gelebten Glaubens.“

Landesbischof Christian Kopp